Sozialismus im Dritten Reich

Reihe Heft 8

Dr. Hanns Landes:

Der Leistungskampf der deutschen Betriebe

1 9 3 8

Gutachten

der Reichsstelle zur Förderung des deutschen Schrifttums
vom 11. August 1938 / 30 702/35

„Ausgangspunkt dieser Schrift, die als Heft 8 in der Schriftenreihe „Sozialismus im Dritten Reich“ erschienen ist und der Werbung für den betrieblichen Leistungskampf dienen soll, sind die grundlegenden Bestimmungen nach der Verfügung des Führers vom 29. 8. 1936. Der Verfasser führt in überzeugender Art den Nachweis der Notwendigkeit des Leistungskampfes und umreißt klar die Grenzen nationalsozialistischer Betriebswirtschaftspolitik. Dabei werden die Grundsätze der Menschenführung und Gefolgschaftsfürsorge deutlich herausgestellt. Insgesamt ist die Schrift bestens geeignet, ihrer Zielsetzung und Zweckbestimmung gerecht zu werden. Sie wird empfohlen.“

Im Propaganda-Verlag Paul Hochmuth, Berlin W 35.

Druck: Mier & Glasemann, Berlin-Neukölln.

Der Leistungskampf der deutschen Betriebe

Einleitung

Die nachfolgenden Ausführungen über den Leistungskampf sollen nicht gewertet werden als ein Rezept zur Erlangung einer Auszeichnung. Sie sollen vielmehr den Beweis erbringen, daß der Satz des verstorbenen Gauleiters Hans Schemm: „Nationalsozialismus ist politisch angewandte Biologie", wie auf dem Gebiete des Staatsrechts, dem Gebiete der Bevölkerungspolitik und anderen lebenswichtigen Gebieten auch auf dem Gebiete der Arbeitspolitik nach Verwirklichung ringt. Der Leistungskampf der deutschen Betriebe baut auf dem Gedanken des freiwilligen Einsatzes und der Pflichterfüllung auf, die nicht auf dem Befolgen gesetzlicher Bestimmungen beruht, sondern die darüber hinaus eigene Wege sucht, um mit der Erfüllung des Betriebszweckes und im Dienste an Volk und Staat zu immer größerer Vollkommenheit zu gelangen. Der Grundgedanke ist hierbei der gemeinsame Einsatz der Arbeitsbeauftragten der Nation, die im gegenseitigen Verständnis und in Gemeinsamkeit zur Erreichung der Bestleistungen streben. Diese ist nicht gleichzusetzen mit der Maximalleistung privatwirtschaftlichen Ausbeutertums und Stachanow'scher Antreibermethoden. Erstrebt werden die Bestleistungen vielmehr unter Berücksichtigung aller Faktoren, unter Rücksicht auf volksgesundheitliche Belange, unter Schonung der Arbeitskraft, damit dienen sie darüber hinaus der Verwirklichung des neuen Arbeitsethos und des neuen Arbeitsrhythmus, denn die schöpferische Arbeit im Dienste der Nation ist das, was letzten Endes den deutschen Menschen mit seiner Gemeinschaft und seinem Schöpfer verbindet.

Die grundlegenden Bestimmungen über den Leistungskampf

Verfügung des Führers vom 29. August 1936:

„Betrieben, in denen der Gedanke der nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit und im Geiste der Deutschen Arbeitsfront vom Führer des Betriebes und seiner Gefolgschaft auf das Vollkommenste verwirklicht worden ist, kann die Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" verliehen werden.

Diese Auszeichnung erfolgt durch mich oder eine von mir beauftragte Stelle auf Vorschlag der Deutschen Arbeitsfront.

Die Verleihung der Auszeichnung erfolgt auf die Dauer eines Jahres; sie kann wiederholt erfolgen. Die Auszeichnung wird zurückgenommen, wenn die Voraussetzungen für diese Verleihung nicht mehr gegeben sind.

Die Verleihung der Auszeichnung erfolgt am Nationalfeiertag des deutschen Volkes und geschieht durch Aushändigung einer Urkunde an den Führer des Betriebes.

Die Verleihungsurkunde hat die Gründe anzugeben, die für die Verleihung maßgebend sind.

Ein Betrieb, dem die Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" verliehen ist, ist berechtigt, die Flagge der Deutschen Arbeitsfront mit goldenem Rade und goldenen Fransen zu führen.

Die Verfügung tritt sofort in Kraft."

Arbeit ist Dienst am Volk

Der Führer bezieht sich in seiner Verfügung auf das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, das den Gedanken der Treue wieder in den Vordergrund stellt, der einst bei den Deutschen höchste und selbstverständliche Pflicht war. Diese wechselseitige Treue und die Beziehungen der Arbeit auf den gemeinen Nutzen bedeutet eine grundlegende Wandlung. Auch der Arbeitsbegriff erhält durch das Gesetz einen neuen Inhalt. Arbeit ist nicht mehr nur Mittel zum Gelderwerb, sondern Arbeit ist die Betätigung der schöpferischen, geistigen und körperlichen Kräfte zu Gunsten der Allgemeinheit.

Einer für alle, alle für einen!

Der ideale Aufopferungswille jedes einzelnen für sein Volk findet die schönste Erfüllung erst in dem Einstehen des Volkes für diesen einzelnen. Klar war es, daß eine solche Kameradschaft aller sich für das Leben des Volkes einsetzenden Menschen keinesfalls auf dem Gedanken des volksverräterischen Klassenkampfes aufgebaut werden konnte. Deshalb hatten 1933 sowohl die Unternehmerverbände als auch die Gewerkschaften in Deutschland ausgespielt. Der Wille zur Gemeinschaft formte aus diesen gegen Deutschland gerichteten Kampfinstrumenten der schwarzen, roten und goldenen Internationalen e i n e eherne Waffe zum Aufbau des nationalsozialistischen Deutschland: die Deutsche Arbeitsfront.

Der Führer weist hin auf den Geist, der die Deutsche Arbeitsfront als der verlängerte Arm und das durchführende Organ der NSDAP. im Wirtschaftsleben beseelt. Durch die Verordnung des Führers vom 24. Oktober 1934 ist die Deutsche Arbeitsfront berufen, eine wirkliche Volks- und Leistungsgemeinschaft zu bilden. Es wird ihr zur Pflicht gemacht, jedem den Arbeitsplatz zu schaffen, der seinen Fähigkeiten und erbbiologischen Voraussetzungen entspricht, damit er im Gefühl seiner Leistungsfähigkeit und Leistungsverpflichtung das Bestmögliche an seinem Platze für die Volksgemeinschaft schaffen kann.

Sicherung des Arbeitsfriedens

Nach § 7 der Verordnung hat die Deutsche Arbeitsfront den Arbeitsfrieden zu sichern. Dieser Aufgabe wird sie mit am besten dadurch gerecht, daß sie das gegenseitige Verständnis erweckt und vertieft, indem sie einerseits den Betriebsführer über die Nöte der Gefolgschaft und über die Möglichkeiten, diese zu beseitigen, aufklärt und andererseits die Gefolgschaft über die Möglichkeiten des Betriebes und deren Grenzen klar sehen lehrt, beide aber davon überzeugt, daß sie gegenseitig aufeinander angewiesen sind, und daß — auf die Dauer gesehen — nur ein gerechter Ausgleich aus dem Geiste der Verantwortung für die Gesamtheit beiden Teilen von Nutzen sein kann.

Ausführungsbestimmungen des Leiters der DAF.

In Vollzug dieser Verfügungen des Führers hat der Reichsleiter der DAF., Pg. Dr. L e y, eine Anordnung über den Leistungskampf der deutschen Betriebe erlassen:

Anordnung über den Leistungskampf der deutschen Betriebe.

„Der Nationalsozialismus hat in den Mittelpunkt des Wirtschaftsdenkens den Arbeitsbegriff gestellt. V o r b i l d l i c h i s t h e u t e d e s h a l b **n i c h t** d e r B e t r i e b, w e l c h e r l e d i g l i c h d e n g r ö ß t e n G e w i n n z u v e r z e i c h n e n h a t, s o n d e r n j e n e r, d e r a u f d e r B a s i s g e s u n d e r w i r t s c h a f t l i c h e r V e r h ä l t n i s s e e i n e M e n s c h e n b e t r e u u n g

durchführt, die dem Volke das Wertvollste erhält, was ihm gegeben ist: die Arbeitskraft. In ihr liegen Größe und Macht eines Volkes begründet. Sie zu erhalten und zu steigern, ist erste Pflicht der nationalsozialistischen Bewegung, vornehmste Aufgabe aber auch der deutschen Betriebe, deren Existenz und Leistungsfähigkeit bestimmt wird von der Größe der Arbeitskraft und dem Grade der Arbeitsfähigkeit.

Jene Betriebe, die diese Grundsätze durch vorbildliche Berufserziehung, Gesundheitsführung, Heimstätten und Wohnungen, „Kraft durch Freude" praktische Gestalt annehmen lassen, sind Pioniere der nationalsozialistischen Zielsetzung im Arbeitsleben.

Vier Leistungsabzeichen

In Anerkennung der völkischen Verdienste für diese Leistungen stifte ich am Tage der Nationalen Arbeit neben dem bereits seit 1. Mai 1936 verliehenen **Leistungsabzeichen für vorbildliche Berufserziehung**
Leistungsabzeichen für
vorbildliche Sorge um die Volksgesundheit,
vorbildliche Heimstätten und Wohnungen,
vorbildliche Förderung von „Kraft durch Freude".

Neben die 4 Leistungsabzeichen ist zu Beginn des 2. Leistungskampfes der deutschen Betriebe ein weiteres getreten:

Das Leistungsabzeichen „Vorbildlicher Kleinbetrieb".

Dieses Leistungsabzeichen unterstreicht in besonderem Maße, daß die nationalsozialistischen Auszeichnungen keine Frage der Höhe der geldlichen Aufwendungen sein können und wollen, sondern daß Charakter, Gesinnung und Wille maßgebend sind. Für die Auszeichnung ist in 1. Linie die Einsatzbereitschaft aller Betriebsangehörigen maßgebend; daneben selbstverständlich auch das Persönliche und Fachliche, die Arbeitsmethode, die Betriebsgestaltung und die kaufmännische Lauterkeit des Betriebes.

Für die Betriebe des Handwerks sind hierbei von besonderer Bedeutung der **Handwerkerwettkampf**, das Werkstattwandern, das Gesellenwandern, Leistungsschauen und, nicht an letzter Stelle, die Reichsberufswettkämpfe, an denen teilzunehmen ein **vorbildlicher** Kleinbetrieb allen seinen Gefolgschaftsmitgliedern möglich macht.

Bleibt noch eine letzte Grundvoraussetzung zu erfüllen, die aus dem beruflichen ins private Leben hinübergreift: in ihrer Lebensgestaltung und Lebensführung müssen Meister und Meisterin ihren Gesellen und Lehrlingen ein Vorbild sein.

In seiner Anordnung 37/38 bringt der Reichsorganisationsleiter Pg. Dr. Ley zum **Ausdruck**, daß der 1. Leistungskampf der deutschen Betriebe gezeigt habe, daß auch der finanziell schwächere Betrieb jeden geeigneten Weg zur Förderung der Gemeinschaft geht, und daß eine große Anzahl kleinerer Betriebe in Anerkennung ihrer hervorragenden Leistungen vom Führer persönlich die Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" erhalten hat.

Das metallene Ehrenschild „Vorbildlicher Kleinbetrieb" soll nun die würdige **Arbeitsstätte** kleinerer Betriebsgemeinschaften schmücken, die bereits auf dem rechten **Wege** sind und es verdienen, ausgezeichnet zu werden. Auch der „vorbildliche Kleinbetrieb" **kann** weiterhin das Gaudiplom oder die 4 anderen Leistungsabzeichen erhalten und — aufs Höchste angespornt — „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" **werden.**

(Zu den Kleinbetrieben gehören Einmannbetriebe, Familienbetriebe und solche Unternehmungen mit nur wenigen Gefolgschaftsmitgliedern. Eine zahlenmäßige Be-

stimmung besteht nicht. Der Gauobmann der DAF. hat hier unter Berücksichtigung des Zweckes der Auszeichnung die Abgrenzung vorzunehmen.)

✤

Die Verleihung der Leistungsabzeichen erfolgt durch den Reichsorganisationsleiter und Leiter der Deutschen Arbeitsfront auf Antrag des gebietlich zuständigen Gauobmannes der DAF. nach Befürwortung durch die zuständigen Fachämter der DAF.

Selbstverständlich ist, daß diese Leistungsabzeichen nur verliehen werden, wenn die Betriebsgemeinschaft vorbildlich ist. Diese Leistungsabzeichen sind schon ein Ausdruck nationalsozialistischer Haltung der Betriebsführung.

In der Anordnung des Reichsorganisationsleiters über den Leistungskampf der deutschen Betriebe heißt es weiter:

„Die Erkenntnis von der unlösbaren Verbundenheit aller im Betriebe Schaffenden ist das Kernstück nationalsozialistischer Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Nach dem Willen des Führers werden daher Betriebe, die zur Betriebs- und Leistungsgemeinschaft, das heißt zu einer Zelle der Volksgemeinschaft zusammengewachsen sind, in der Betriebsführer und Gefolgschaft als Soldaten der Arbeit, als Arbeitsbeauftragte des deutschen Volkes in einer Front stehen und Gesamtleistungen vollbringen, die imstande sind, dem deutschen Volke bei seinem Kampf um Leben und Raum zu helfen, durch die Auszeichnung als „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" geehrt.

Die Leistung eines Musterbetriebes muß Vorbild und Schrittmacher für andere Betriebe sein und ein zuverlässiges praktisches Instrument der DAF. und damit für die politische Führung der NSDAP.

Auf Grund der Verfügung des Führers vom 29. August 1936 über die Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" bestimme ich daher:

Leistungskampf der deutschen Betriebe

Die Bewerbung um den Vorschlag zum „Nationalsozialistischen Muster-Betrieb" wird als

„Leistungskampf der deutschen Betriebe"

durchgeführt. Die Teilnahme an diesem Betriebswettkampf ist für die NSDAP. und die in ihrem Auftrag handelnde DAF. ein Gradmesser dafür, wieweit sich jeder deutsche Betrieb aus innerer Verpflichtung gegenüber Führer und Volk in die vorderste Front des Nationalsozialismus stellt und die Ziele des Führers an seinem Platz und unter Ausnutzung seiner Möglichkeiten zu seinen eigenen Zielen macht.

Im Arbeitsjahr 1937/38 stellten 84 000 Betriebe den Antrag zur Teilnahme am Leistungskampf

Der Antrag lautet:

„Ich bewerbe mich für meinen Betrieb um die Verleihung der Auszeichnung ‚Nationalsozialistischer Musterbetrieb' und melde mich hiermit zum ‚Leistungskampf der deutschen Betriebe' für das Arbeitsjahr . . ."

Dem Antrag ist eine eingehende Begründung beizufügen, die darlegt, wie weit in dem Betrieb der Gedanke der nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft verwirklicht ist und auf Grund welcher Leistungen und Tatsachen (Leistungsabzeichen) der Betrieb würdig erscheint der Auszeichnung als „Nationalsozialistischer Musterbetrieb".

Der Antrag zur Teilnahme am Leistungskampf ist bis zum 1. August des Arbeitsjahres beim Gauobmann der DAF. einzureichen. Der Antrag muß vom Betriebsführer und vom Betriebsobmann unterzeichnet sein.

Nichtarische Betriebe sind von der Bewerbung ausgeschlossen.

Auf Grund der Meldungen erfolgt die Überprüfung des Betriebes durch den Gauobmann der DAF.

Das Gaudiplom für hervorragende Leistungen

Auf Grund dieser Gesamtüberprüfung schlägt der Gauobmann die ihm geeignet erscheinenden Betriebe dem Gauleiter der NSDAP. zur Auszeichnung vor. **Der Gauleiter verleiht den Betrieben in feierlicher Form das**

„Gaudiplom für hervorragende Leistungen".

Die Auszeichnung erfolgt vor der Gauarbeitskammer am 1. Mai, dem Nationalfeiertag des deutschen Volkes.

Nationalsozialistischer Musterbetrieb

Der Reichsorganisationsleiter schlägt aus der Reihe dieser ausgezeichneten Betriebe nach eingehender Prüfung dem Führer Betriebe zur Auszeichnung als

„Nationalsozialistischer Musterbetrieb"

vor.

Die Auszeichnung durch den Führer erfolgt am Nationalfeiertag des deutschen Volkes vor der Reichsarbeitskammer.

Mit der Gesamtleitung des „Leistungskampfes der deutschen Betriebe" beauftrage ich den Parteigenossen Dr. Hupfauer.

gez.: Dr. R. Ley, Reichsleiter."

Die Durchführung des Leistungskampfes

1. Mitwirkende Dienststellen.

Den Verleihungsantrag sowohl für die Leistungsabzeichen als auch für das Gau-Diplom und die Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" stellt der gebietlich zuständige Gauobmann der Deutschen Arbeitsfront nach Befürwortung durch die zuständigen Fachämter der Deutschen Arbeitsfront.

Die Anträge für die Verleihung der Leistungsabzeichen und die Verleihung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" sind dem Pg. Dr. Hupfauer (Stabsobmann der NSBO. und Leiter des Amtes Soziale Selbstverantwortung) zuzuleiten; die Anträge auf Verleihung des Gau-Diploms dem zuständigen Gauleiter.

Die Erringung der Leistungsabzeichen setzt nicht die Verleihung des Gau-Diploms voraus, ebenso wie für dieses der Besitz von Leistungsabzeichen nicht Bedingung ist.

Bei der Feststellung der geeigneten Betriebe wirken folgende Stellen mit:

a) Der politische Hoheitsträger. Er gibt eine Erklärung ab, ob auf Grund seiner Erfahrungen und Überzeugung der Betrieb politisch zuverlässig und einsatzbereit ist.

b) Der gebietlich zuständige Reichs-Treuhänder der Arbeit. Dieser erklärt, ob auf Grund seiner Erfahrungen und Überzeugung der in Frage kommende Betrieb zur Auszeichnung geeignet oder nicht geeignet ist.

c) Die zuständige Wirtschaftskammer, als Dienststelle der Organisation der gewerblichen Wirtschaft. Ihr teilt der Gauobmann der DAF. aus der Gesamtzahl der eingelaufenen Meldungen diejenigen Betriebe mit, die für eine Auszeichnung vorgesehen sind. Die Wirtschaftskammer prüft, ob wirtschaftspolitische Bedenken gegen eine Auszeichnung vorliegen und teilt gegebenenfalls ihre Bedenken der DAF. mit.

Das Vorschlagsrecht des Reichsorganisationsleiters an den Führer bezüglich der nationalsozialistischen Musterbetriebe wird dadurch nicht berührt, auch nicht das Auszeichnungsrecht des Gauleiters bezüglich des Gau-Diploms, d. h. die Tätigkeit der Wirtschaftskammern ist beratender Art.

Die Verleihung der Leistungsabzeichen

erfolgt während des ganzen Jahres. Die Verleihung des Gau-Diploms und der Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" dagegen nur am Nationalfeiertag des deutschen Volkes.

Die erste Verleihung der Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" wurde bereits am Tage der Nationalen Arbeit 1937 vorgenommen. Betriebsführer und Betriebsobmänner der ausgezeichneten Betriebe wurden in feierlicher Sitzung der Reichsarbeitskammer dem Führer vorgestellt und von ihm beglückwünscht.

Wer ist zur Teilnahme am Leistungskampf berechtigt?

Was heißt „Betrieb"?

Zu den Betrieben im Sinne der Anordnungen über den Leistungskampf gehören nicht nur die gewerblichen Betriebe, sondern auch die Verwaltungs-Betriebe und die der freien Berufe. Voraussetzung ist, daß in einem solchen Betrieb schaffende Volksgenossen unter einer verantwortlichen Leitung zur Erreichung eines bestimmten Betriebszweckes vereinigt sind, gleich, ob dieser Betriebszweck wirtschaftlicher, kultureller, verwaltungsmäßiger oder fürsorgerischer Art ist.

Maßgebend für diese erweiterte Fassung des Betriebsbegriffes ist die Erwägung, daß das deutsche Volk eine Schicksalsgemeinschaft ist, und daß es sich dieser Tatsache in immer stärkerem Maße bewußt werden muß. Mit der Vertiefung des Betriebsgemeinschaftsgedankens bezweckt der Leistungskampf auch eine Verstärkung des Volksgemeinschaftsdenkens.

Da ein solches Denken sich aber nicht nur auf Produktionsstätten und Handelsbetriebe beschränken darf, es im Gegenteil darauf ankommt, jede Gelegenheit zu benutzen, dieses Denken in die weitesten Kreise des Volkes hineinzutragen, mußte der Begriff „Betrieb" für den Leistungskampf so weit gefaßt werden, daß er alle Betriebe einschließt, in denen die Möglichkeit eines Wetteiferns in der Verwirklichung des Betriebsgemeinschaftsgedankens besteht. Deshalb sollen sich an dem Leistungskampf auch z. B. landwirtschaftliche Betriebe, Betriebe freier Berufe, wie Sanatorien, ärztliche Verrechnungsstellen und Versorgungsbetriebe, wie Wasser-, Gas- und Elektrizitätswerke beteiligen. So ist eine ganze Anzahl von landwirtschaftlichen Betrieben und Versorgungsbetrieben ausgezeichnet worden.

Die erfreulichen Erfolge, die der 1. Leistungskampf im Leben der deutschen Betriebe zeitigte, haben dazu geführt, daß nunmehr auch den öffentlichen Betrieben die Teilnahme am Leistungskampf 1938/39 ermöglicht wurde. Auf Grund der überzeugenden Ergebnisse der Teilnahme einer ganzen Reihe von Betrieben der Deutschen Reichspost hat Reichspostminister Dr. Ohnesorge alle Betriebe der Deutschen Reichspost am 2. Leistungskampf der deutschen Betriebe beteiligt.

Öffentliche Verwaltungen

Verwaltungen, die Aufgaben des Staates oder der Partei auszuführen haben, die also Willensträger von Partei und Staat sind, bleiben vom Leistungskampf ausgenommen, d. h.:

Staatliche Behörden, Gauleitungen, Kreisleitungen, Ortsgruppenleitungen, die Dienststellen der angeschlossenen Verbände, wie Gauwaltungen, Kreiswaltungen und Ortswaltungen der DAF. usw.

Juden sind ausgeschlossen

Grundsätzlich ausgeschlossen von der Teilnahme am Leistungskampf der deutschen Betriebe sind nichtarische Betriebe. Ob ein Betrieb arisch oder nichtarisch ist, richtet sich u. a. nach der rassischen Zugehörigkeit seines Leiters und somit nach den Nürnberger Gesetzen und deren Ausführungsbestimmungen. Als nichtarisch gelten solche Betriebe, deren Betriebsführer von mindestens zwei nichtarischen Großelternteilen abstammen oder die zwar nur von einem jüdischen Großelternteil abstammen, aber mit einem Juden verheiratet sind.

Leistungskampf von Zweigstellen oder des ganzen Konzerns?

Es ist die Frage aufgeworfen worden, ob Betriebe, die reine Zweigstellen sind, für sich am Leistungskampf teilnehmen können, oder ob hier nur der Gesamtbetrieb teilnehmen kann. Dies ist nach den Verhältnissen des Einzelfalles zu beurteilen. Ist ein Betriebsführer einer Zweigstelle in allen Punkten an einheitliche Weisungen der Zentralstelle gebunden, wird ihm z. B. die Verwendung der zur Verfügung stehenden Mittel bis ins einzelne vorgeschrieben, kann er von sich aus eine Erhöhung dieser Mittel oder eine Änderung in ihrer Verwendung nicht vornehmen, dann wird man die Beteiligung von Zweigstellen oder Zweigbetrieben nicht für zweckmäßig ansehen können. Hat jedoch ein solcher Betriebsführer die Möglichkeit, innerhalb der Grenzen genereller Bestimmungen selbständig zu handeln und die Betreuung der Gefolgschaft nach eigenem Ermessen durchzuführen, kann er also seine Führereigenschaften in gewissem Umfange zur Geltung und seinen eigenen Willen zur Verwirklichung bringen, so wird man die Meldung von Nebenbetrieben oder Zweigstellen zulassen können.

Andererseits steht der Meldung eines Konzerns für die Gesamtheit seiner Betriebe nichts im Wege; es wird dann jedoch der Hauptbetrieb mit allen Nebenstellen gemeinsam gewertet. Wenn dann ein Teilbetrieb z. B. erhebliche Mängel aufweist, kann der Konzern in seiner Gesamtheit nicht ausgezeichnet werden, sondern höchstens einzelne Teilbetriebe.

Die Anmeldung zum Leistungskampf.

Der Antrag eines Betriebes zur Teilnahme am Leistungskampf muß vom Betriebsführer und Betriebsobmann unterzeichnet sein, damit gleich bei Beginn der Aktion augenfällig dargetan wird, daß der Leistungskampf eine Angelegenheit der Betriebsgemeinschaft ist.

Warum Selbstanmeldung?

Vielfach wird gefragt, warum statt des eigenen Antrags nicht ein Vorschlag von dritter Seite, z. B. durch den politischen Hoheitsträger oder durch die örtlichen Dienststellen der DAF. oder der gewerblichen Wirtschaft erfolgen darf.

Es soll jeder Betrieb die Möglichkeit haben, aus eigener Initiative und ohne Bevormundung den Entschluß zu fassen, am Leistungskampf teilzunehmen; denn mit der Anmeldung tritt der Betrieb ohne weiteres in den Leistungskampf ein. Die Freiwilligkeit eines solchen Entschlusses würde aber beeinträchtigt, wenn eine Vorauslese seitens dritter Stellen erfolgen würde. Auch käme dann der Gedanke der Selbstverantwortung nicht mehr voll zur Geltung.

Keine falsche Scham!

Es mag richtig sein, daß manche Betriebsführer eine Scheu haben, sich gewissermaßen selbst zu „loben" oder auch nur ihre Leistungen zu umreißen, aber diese Hemmungen muß der Betriebsführer angesichts des hohen Zweckes des Leistungskampfes überwinden.

Der Fragebogen

Dem Betriebsführer, der sich meldet, wird ein Fragebogen übersandt, in dem er eine Anzahl Fragen zu beantworten hat, die seinen Betrieb und seine Gefolgschaft berühren. Wenn in der Anordnung bestimmt ist, daß der Antrag ausführlich zu begründen ist, so soll damit bezweckt werden, daß der Betriebsführer sich schon bei dieser Gelegenheit Rechenschaft darüber ablegt, welche Möglichkeiten seines Betriebes er bisher ausgenutzt hat, und welche er noch ausnutzen kann.

Scheingründe gegen die Teilnahme am Leistungskampf und ihre Widerlegung.

Materialistische Weltanschauung

Die Hemmungen sind teilweise zurückzuführen auf die im Liberalismus wurzelnde materialistische, individualistische und egoistische Grundeinstellung, wie sie aus der Zeit des „Herr-im-Hause"-Standpunktes der Syndikus der gewerblichen Wirtschaft vertreten hat. Getragen wird diese Einstellung von einem mißverstandenen Rentabilitätsgedanken. Allein die Erzielung eines möglichst hohen Gewinnes wird hier erstrebt. Diese Einstellung bringt es mit sich, daß der schaffende Mensch immer noch lediglich als Unkostenfaktor betrachtet wird. Es wird keine Rücksicht genommen auf die seelische und körperliche Verfassung des Mitarbeiters. Es wird kein Wert gelegt auf die Herstellung einer kameradschaftlichen Beziehung zu diesem schaffenden Menschen. Der Geist der Betriebsverbundenheit und die Gewißheit der unlösbaren Schicksalsgemeinschaft hat hier keine Stätte. Der Arbeiter wird zu einer gleichgültigen, ja feindseligen Einstellung gezwungen. Die Frage der Erhaltung der Volkskraft und Arbeitskraft hat für den Unternehmer keine Bedeutung, dessen einziges Streben es ist, unter Ausnutzung der augenblicklichen Konjunktur Gewinne einzuheimsen, wobei er im Interesse der Gewinnsteigerung sogar notwendige Erneuerungen an Maschinen unterläßt und Raubbau mit der menschlichen Arbeitskraft treibt. Ihn kümmert es wenig, ob durch ungesunde Arbeitsräume, durch unzureichende Lüftung, durch unzureichende Beleuchtung, durch ungenügenden Unfallschutz Schädigungen des Gefolgsmannes eintreten. Es ist ihm auch gleichgültig, ob die werdende Mutter ihre Gesundheit und die des werdenden Kindes durch Überanstrengung gefährdet. Dieser Typus ist, Gott sei Dank, im Aussterben begriffen. Er soll hier nur als abschreckendes Beispiel aufgezeigt werden. Mit Genugtuung darf festgestellt werden, daß die heutige gewerbliche Wirtschaft selbst von diesen Schädlingen eindeutig abrückt.

Mißverstandene Solidarität

Es gibt eine zweite Art von Unternehmern, die sich am Leistungskampf nicht beteiligt haben. Sie sind im Gegensatz zu der ersten Gruppe, die sie zahlenmäßig weit überragen, charakterlich und gesinnungsmäßig durchaus in Ordnung und wären an sich auch nicht abgeneigt, ihre Gefolgschaft besser zu stellen, haben hierzu auch meist die finanzielle Möglichkeit. Bei ihnen tauchen nun andere Hemmungen auf.

Zum Ersten der mißverstandene Solidaritätsgedanke. Sie glauben dadurch den branchegleichen Betrieben gegenüber unkameradschaftlich zu

handeln. Dieser Gedanke ist völlig abwegig. Als Vorbild zu wirken, kann nie unkameradschaftlich sein. Auch ist zu bedenken, daß die Vertiefung der Betriebsgemeinschaft wichtiger ist als alle mißverstandenen Solidaritätsbestrebungen. Die Solidarität der Unternehmer untereinander hat noch nie eine Katastrophe aufzuhalten vermocht, wohl aber hat dies die Einheit eines ganzen Volkes gekonnt.

Der falsche Wettbewerbsgedanke

Als zweiter Hemmschuh ist der Wettbewerbsgedanke zu nennen. Viele Unternehmer werden durch die Erwägung von Sonderleistungen zurückgehalten, daß sich diese Sonderleistungen verteuernd auswirken könnten und dadurch ihre Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen gleichartigen Betrieben herabgemindert werden könnte. Sie denken aber weder daran, daß die Lebensfähigkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes keinesfalls durch die Aufwendungen bedroht werden sollen, noch denken sie daran, daß jede freiwillige und zusätzliche Betreuung die Betriebsverbundenheit erhöht und damit den Leistungswillen und die Leistungsfähigkeit stärkt.

Freiwilligkeit — kein gesetzlicher Zwang

Ein dritter Einwand, der gegen die Beteiligung am Leistungskampf vorgebracht wird und gegen die damit verbundenen freiwilligen Leistungen, besteht in der Erklärung, daß, wenn Leistungen erwünscht sind, dieselben durch gesetzliche Bestimmungen festgelegt werden können. Ein solcher Einwand verkennt die verschiedenen Aufgaben von Staat und Bewegung auf arbeitspolitischem Gebiet.

Ergänzende Aufgaben von Staat und Bewegung

Der Staat hat die Aufgabe der Minimumsgarantie, d. h. er hat das Mindestmaß dessen zu gewährleisten, was jedem einzelnen schaffenden Menschen zukommt; er hat zu gewährleisten das Mindestmaß an Betriebssicherheit und Unfallschutz. Diese Gewährleistung des Mindestmaßes seitens des Staates geschieht durch Gesetze, Verordnungen und durch die Tarifordnungen, die das Arbeitsministerium bzw. die Reichstreuhänder der Arbeit erlassen, durch das Reichsgesundheitsamt, durch die Gewerbeaufsichtsämter und andere mehr. Aus volkswirtschaftlichen Erwägungen müssen die für alle getroffenen gesetzlichen Bestimmungen über die betrieblichen Sozialleistungen für die Gefolgschaft so abgestuft sein, daß auch der schwächste Betrieb sie gerade noch erfüllen kann.

Dagegen hat die Bewegung die Aufgabe der Maximumserstrebung. Sie hat mit Rücksicht auf die nationale Einheit, den sozialen Frieden und auf die Erhaltung und Entfaltung der Volks- und Arbeitskraft die Aufgabe, das Höchstmaß an arbeitspolitischer Leistung hervorzurufen.

Ohne besondere Veranlassung durch die Partei oder die DAF. hätte aber jene bereits geschilderte Schicht der z. T. noch wirkenden liberalistischen Betriebsführer auch in den leistungsfähigeren Betrieben kaum Wert darauf gelegt, die nationalsozialistischen Bewertungsgrundsätze für ihre Mitarbeiter anzuwenden; Gründe für solch „maßvolles" Verhalten hätten sich gewiß gefunden (siehe oben: Konkurrenzfähigkeit, solidarische Haltung). Gerade die elastische, individuelle und restlose Ausnutzung der Einzelmöglichkeiten in jedem Betrieb kann nur auf der Grundlage der Freiwilligkeit erfolgen; denn jeder Betrieb hat andere Möglichkeiten. Ein gesetzliches

Schema wird nie in der Lage sein, das Optimum der gegebenen Möglichkeiten zu erfassen. Vielmehr wird ein starres System entweder über die Möglichkeiten hinausschießen, indem es die Lebensfähigkeiten der schwächsten Betriebe vernichten würde, oder es würde auf eben diese schwächsten Betriebe, wie es auch der Fall sein muß, Rücksicht nehmen und die reiche Fülle der Möglichkeiten bei bessergestellten Betrieben außer acht lassen müssen.

Die zusätzlichen Leistungen dienen der Zukunft

Damit erledigt sich auch ein weiterer Einwand, daß ein Betriebsführer sagen könnte: „Immer verlangt Ihr neue Opfer und Opfer, und auch der Leistungskampf der Betriebe stellt eigentlich nichts als ein neues Opfer dar!" Dem ist entgegenzuhalten, daß durch den planmäßigen Einsatz aller Kräfte eine sinnvolle Zusammenwirkung und damit die Gewährleistung der Beständigkeit und des völkischen Aufstieges erreicht wird, und daß jedes vermeintliche Opfer, das in diesem Sinne gebracht wird, der Zukunft und damit den eigenen Nachkommen dient.

Keine Störung der anderen Aufgaben der Wirtschaft

Aber noch andere Hemmungen machen sich gegen die Beteiligung am Leistungskampf der deutschen Betriebe geltend. So sagt mancher: Die Wirtschaft hat bestimmte Aufgaben durch den Führer erhalten. Hierzu gehören neben der allgemeinen Aufgabe der Versorgung des deutschen Volkes mit dem Lebensnotwendigen noch insbesondere:

1. Sicherung der Währungslage,
2. Erfüllung des Vierjahresplanes,
3. Durchführung wehrwirtschaftlicher Erfordernisse.

Die Aufgaben sind zweifellos schwierig zu erfüllen. Grundlage für diese Betrachtungsweise ist zunächst die Dringlichkeit der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben und ihre Ausschließlichkeit. Aus diesem Gesichtspunkt sehen sie auch den „Leistungskampf der deutschen Betriebe". Sie sagen: Was wir an Kräftereserven haben, benötigen wir zur Erfüllung unserer Aufgaben. Es muß alles mit dem geringstmöglichen Aufwand durchgeführt werden, damit wir diese Kraftreserven behalten. Es ist deswegen unmöglich, daß wir für die Betreuung der Gefolgschaft zu große Aufwendungen machen. Sie weisen dabei auf die Unmöglichkeit der generellen Lohnerhöhung hin.

Lohnerhöhung hat Produktionssteigerung zur Voraussetzung

Es ist selbstverständlich, daß eine allgemein durchgeführte Lohnerhöhung ohne gleichzeitige Produktionssteigerung falsch und ein Selbstbetrug ist, da sie nur zu einer Preissteigerung, ja, zu inflationistischen Erscheinungen führen würde. Denn es kann nicht oft genug wiederholt werden, daß die Voraussetzungen jeder generellen Lohnsteigerung eine dementsprechende Erhöhung der Erzeugung bzw. eine Erhöhung der dem Volke zur Verfügung stehenden Güter zur Voraussetzung hat.

Aber die Tatsache, daß eine generelle Lohnerhöhung nicht möglich ist, bedeutet keineswegs, daß die Fälle von Ungereimtheiten, die allerorts noch auftreten, und deren Beseitigung durchaus nicht große finanzielle Aufwendungen erfordert, unbehoben bleiben sollen. Die Tatsache, daß der Spielraum der Lohnerhöhung ohne unsere Schuld eingeengt ist, besagt nicht, daß die Milderung sozialer Härten im Rahmen des Möglichen unterbleiben soll, zumal diese nicht immer eine Geldfrage ist und auch das Verhältnis von Lohn und Preis in keiner Weise zu berühren braucht.

Sozialpolitik — Gesinnungs- nicht Geldfrage

Der Führer verlangt, daß die Lösung der sozialen Frage unter redlicher Ausnützung der gegebenen Möglichkeiten vor sich geht. Werden diese Möglichkeiten ausgenutzt, so erfolgt dadurch eine Steigerung der Volkskraft und der Arbeitskraft und damit des Leistungswillens und der Leistungsfähigkeit. Es ist dies oft eine bessere Reserve als es eine geldliche Reserve sein kann.

Es ist andererseits Aufgabe der Partei und ihrer Gliederungen und besondere Aufgabe der Deutschen Arbeitsfront, der Gefolgschaft die Grenze der Möglichkeiten zu zeigen und zu beweisen, daß an der Einengung der Möglichkeiten fremde Mächte die Schuld tragen.

Richtlinien und Anregungen für die Betätigung im Sinne des Leistungskampfes

Für die Überprüfung und Beurteilung von Betrieben, die sich zum „Leistungskampf der deutschen Betriebe" zur Erlangung der Auszeichnung „Nationalsozialistischer Musterbetrieb" bzw. des Gaudiploms für hervorragende Leistungen stellen, sind „Richtlinien" ausgearbeitet worden:

1. Erhaltung und Gewährleistung des sozialen Friedens.
2. Erhaltung und Steigerung der Volkskraft.
3. Erhaltung und Steigerung der Arbeitskraft.
4. Steigerung der Lebenshaltung.
5. Wirtschaftliche Zielsetzung unter Berücksichtigung der Ziele der politischen Führung.

Die Richtlinien führen eine große Anzahl Möglichkeiten nationalsozialistischer Betriebsgestaltung auf. Wenige Betriebe wird es geben, die in der Lage sind, allen diesen Anregungen folgen zu können. Darum ist die Erfüllung aller dieser Anregungen auch nicht eine zwingende Voraussetzung für die Auszeichnung des Betriebes. Die Reihenfolge und die Beurteilung der Dringlichkeit der Erfüllung der einzelnen Maßnahmen bleibt dem verantwortungsbewußten Betriebsführer im Benehmen mit dem Betriebsobmann und dem Vertrauensrat überlassen. Auch die Dienststellen der DAF. beraten den Betriebsführer gern. Am wertvollsten jedoch bleibt, wenn der Betriebsführer ohne überbetriebliche Anregungen oder gesetzliche Vorschriften aus eigenem Antrieb und eigener Einsicht handelt. Es darf auch nie vergessen werden, daß die einzelnen Betriebe in vielfacher Beziehung sich unterscheiden, und eine richtige Beurteilung eines Betriebes wird immer von der Prüfung der Möglichkeiten ausgehen müssen, die dem Betrieb auf Grund seiner besonderen Lage gegeben sind. Ob er diese Möglichkeiten ehrlich und verantwortungsbewußt nutzt, muß die Prüfung ergeben. Zur systematischen Durchführung der im betrieblichen Rahmen möglichen Verbesserungen wurden die Vertrauensräte durch das Amt Soziale Selbstverantwortung aufgefordert, die genannten 5 Punkte einer genauen Überprüfung und Durchberatung zu unterziehen.

Hierzu wird im Folgenden eine Aufgliederung dieser Gesichtspunkte gegeben.

I. Erhaltung und Gewährleistung des sozialen Friedens.

An der Spitze der Richtlinien steht die Forderung nach der Sicherung des sozialen Friedens. Die Bedeutung dieser Forderung wird uns ohne weiteres klar, wenn wir an die Zeit denken, in der sozialer Unfriede die Schaffenskraft lähmte, die Gütererzeugung empfindlich störte und einen großen Teil wertvoller Leistungskraft in gegenseitigem Kampf nutzlos aufzehrte.

Der soziale Friede ist die Voraussetzung für eine hohe Gesamtleistung; er ermöglicht überhaupt erst ein betriebsgemeinschaftliches Schaffen.

Seelischer Einsatz für die Nation garantiert Betriebsfrieden!

Der Betrieb ist neben Familie und Gemeinde eine wichtige Zelle der Volksgemeinschaft. Verantwortungsbewußte harmonische Zusammenarbeit innerhalb jeder einzelnen Zelle ist die Voraussetzung einer gedeihlichen Entwicklung. Harmonische Zusammenarbeit schließt durchaus nicht eine strenge Disziplin aus, aber es muß in jedem einzelnen das unbedingte Vertrauen vorhanden sein, daß jeder Befehl zweckvoll ist und Sinn hat, daß er nicht auf Willkür beruht und keine Verletzungen des Ehrgefühls bezweckt, sondern dem Betriebe dient. Auftretende Spannungen, wie sie überall möglich sind, dürfen nicht zur Entfremdung im Betriebe führen. Der Gefolgschaftsmann muß sich als wertvolles Glied im Ganzen, als notwendiger Mitarbeiter fühlen, der aus sittlicher Pflicht nach besten Kräften am Gedeihen des Betriebes mitwirkt. Das ist die charakterliche Grundhaltung, aus der die positive und bejahende Einstellung zu den Aufgaben des Betriebes und die innere Bindung von Mensch zu Mensch wächst: Dann ist stete Einsatzbereitschaft und treue Gefolgschaft ebenso selbstverständlich, wie der Wille und die Entschlossenheit, auch in schwerer Zeit im Kampfe für das deutsche Volk und seinen Führer Mustergültiges zu leisten und sich durch keinerlei Schwierigkeiten davon abbringen zu lassen, zur Erreichung der von der politischen Führung gesteckten Ziele alle Kräfte einzusetzen.

Betrieb und politische Schulung

Um das Verständnis für die Forderungen der Partei immer mehr zu vertiefen, ist stete Aufklärung und Schulung aller Schaffenden über die Weltanschauung und über politische und wirtschaftliche Zusammenhänge notwendig. Hieraus ergibt sich auch für den Betriebsführer die Pflicht, die Erreichung der Ziele der NSDAP., ihrer Gliederungen und angeschlossenen Verbände zu fördern.

Der Führer eines vorbildlichen Betriebes wird selbstverständlich, soweit ihm dazu Gelegenheit gegeben ist, selbst an Gemeinschaftsschulungen teilnehmen und andererseits den Betriebsangehörigen die Teilnahme an der Schulung durch Vergütung des Lohnausfalles, Vergütung von Fahrtkosten und ähnliche Maßnahmen nach Möglichkeit erleichtern. Ein vorbildlicher Betrieb wird aus der Erkenntnis, daß eine Ausrichtung nur in engster Zusammenarbeit mit der nationalsozialistischen Bewegung möglich ist, im Interesse einer guten Menschenführung und Menschenbetreuung die Beauftragten der nationalsozialistischen Bewegung (Betriebsobmann, Vertrauensrat, Vertrauensfrau, soziale Betriebsarbeiterin usw.) in der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen. Er wird ständig bestrebt sein, bei schwebenden Fagen und Streitigkeiten eine Lösung zu finden, die alle beteiligten Interessen gerecht berücksichtigt. Der vorbildliche Betriebsführer wird sich immer dessen bewußt sein, daß er nicht nur kaufmännischer oder technischer Leiter seines Unternehmens, sondern der Führer und Kamerad seiner Gefolgschaft ist.

Menschenführung im Großbetrieb

Gerade in großen Betrieben ist diese Frage der Menschenführung und Menschenbetreuung eine Aufgabe, die besondere Anforderungen an den Betriebsführer stellt.

Der vorbildliche Betriebsführer wird nach bestem Gewissen alle Zwischenstellen (Abteilungsleiter, Meister, Vorarbeiter) so besetzen, leiten und einsetzen, daß auch sie Förderer und nicht störende Elemente der Betriebsgemeinschaft sind. Denn ein Antreiber als Vorarbeiter, der nur die Leistungssteigerung im Auge hat, ohne dabei die geringste Rücksicht zu kennen, wirkt wie eine Isolierschicht und macht die Bemühungen des Betriebsführers um eine vorbildliche Betriebsgemeinschaft ebenso zunichte, wie etwa ein Abteilungsleiter, der durch bürokratische und lebensfremde Einstellung Mißvergnügen und Ablehnung hervorruft. Der Betriebsführer muß bei allen seinen Mitarbeitern und Hilfskräften eine Grundhaltung herbeiführen, die ihre Betriebsverbundenheit fördert. Sie müssen ihm die Garantie bieten, daß seine Auffassungen auch in der Praxis restlos zur Geltung kommen.

Betriebsverbundenheit fördert die Leistung

Aus einer solchen Grundeinstellung ergibt sich als Folge, daß sich die Gefolgschaft betriebsverbunden fühlt und die Angelegenheit des Betriebes zur eigenen Sache macht, d. h. mitverantwortlich handelt. Diese Einstellung äußert sich durch Erhöhung des Leistungswillens, der Leisterungssteigerung und in der pfleglichen Behandlung betriebseigener Gegenstände und Maschinen.

Aus der Erkenntnis, daß alle Anregungen der Deutschen Arbeitsfront der Vertiefung der Betriebsgemeinschaft dienen, wird der vorbildliche Betriebsführer auch an die Bildung einer Werkschar herangehen. Die Betriebsgemeinschaft, die sich als eine große Familie fühlt, wird eine Musikgruppe, Singgruppe oder eine Spielgruppe bilden, je nach den vorhandenen Fähigkeiten. Es ist hierbei von starker Wirkung, wenn gerade in Großbetrieben die Familienangehörigen des Betriebsführers sich an diesen Einrichtungen beteiligen, wie es auch zur Vertiefung der Betriebsverbundenheit beiträgt, wenn die Gefolgschaft erkennt, daß der Betriebsführer sich in kameradschaftlicher Weise auch um die oft kleinen, für die Betroffenen aber bedeutsamen Nöte der Gefolgschaft kümmert.

Alles dies wird dazu beitragen, die Betriebsgemeinschaft zu festigen und zu vervollkommnen. Über die richtige Betriebsgemeinschaft aber geht der Weg zur wahren Volksgemeinschaft.

Die Betriebsordnung im nationalsozialistischen Musterbetrieb.

Ein wichtiges Mittel zur Förderung der Betriebsgemeinschaft ist die Betriebsordnung. Sie ist das Grundgesetz des Betriebes und dient zur Festlegung aller Möglichkeiten für eine gute betriebliche Arbeitspolitik. Die Betriebsordnung legt schon Zeugnis ab für den Geist, der den Betrieb beseelt.

Die Betriebsordnung kann zur Förderung des Betriebsgemeinschaftsgedankens vieles beitragen. Als das Betriebsgesetz stellt sie den Niederschlag nationalsozialistischen Wollens im Betriebsleben dar. Schon in ihrer Abfassung zeigt sie den Geist, den sie atmet. Sie enthalte weniger Gebote und Verbote, als Ordnungs- und Erziehungsgrundsätze, die an die Anständigkeit und die Treue der Gefolgschaft appellieren. Zu ihrer Beratung finden sich Betriebsführer und Vertrauensmänner zusammen, die auch an ihrer Vervollkommnung ständig arbeiten sollen. Oft werden die Ergebnisse der Arbeitsausschußberatungen*) gute Anregungen für Erweiterungen der Betriebsordnung enthalten. Die Betriebsordnung soll zum Ausdruck bringen, daß Differenzen innerhalb des Betriebslebens, soweit dies irgend möglich ist, innerhalb des Betriebes selbst ihre Erledigung finden, und daß diese Fragen im Geiste gegenseitigen Verständnisses bereinigt werden. Die Betriebsordnung kann in hohem Maße dazu beitragen, den Betriebsangehörigen die Ver-

*) s. i. Anzeigenanhang Textor: „Soziale Selbstverantwortung" (Heft 5 dieser Reihe, 10 Pf.)

bundenheit mit dem Betrieb zum Bewußtsein zu bringen. Es kann durch die Betriebsordnung die Wechselbeziehung zwischen Leistungssteigerung und Erhöhung des Lebensstandards aufgezeigt werden, wodurch Arbeitslust und Leistungsbereitschaft gestärkt werden. Die Zugehörigkeit zur Deutschen Arbeitsfront ist in den meisten Betriebsordnungen vorgeschrieben und damit die Bedeutung der Arbeitskraft in der Förderung aufrechter Kameradschaft und Wahrung des sozialen Friedens anerkannt.

Schutz der Arbeitskraft, insbesondere auch vor Unfällen, ist ebenfalls wichtiger Gegenstand, der in der Betriebsordnung zu verankern ist. Auch die Idee des Leistungslohnes herauszustellen, ist für eine vorbildliche Betriebsordnung eine Selbstverständlichkeit. Die Frage der Feiertagsentlohnung, die Frage des Urlaubs im Falle von Wehrmachtsübungen, der Eheschließung, des Todesfalls in der Familie, der Geburt eines Kindes, für Dienst in der Partei und deren Gliederungen oder sonstigen Ehrenämtern finden ihre Regelung in der Betriebsordnung. Auch die besonderen Leistungen des Betriebes auf dem Gebiete der Sozialpolitik sollen ihren Niederschlag in der Betriebsordnung finden und sie so zum Ehrenschild des Betriebes machen. Das, was hier sich der Betriebsführer als freiwillige Bindung über die Vorschriften des Gesetzes hinaus auferlegt, ist ein Appell an jeden anständigen Gefolgschaftsmann, der nicht ungehört verhallt.

Es soll hier eine Betriebsordnung angefügt werden, die aus einem Musterbetrieb mittleren Umfanges stammt, der nicht über große Mittel verfügt, aber der seine Möglichkeiten im Rahmen des Gegebenen ausnutzt und dessen Betriebsordnung auf eine Vertiefung der Betriebsgemeinschaft abgestellt ist.

Eine Betriebsordnung

„Für meinen Betrieb und dessen Gefolgschaft setze ich gemäß § 26 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit nach Beratung mit dem Vertrauensrat folgende Betriebsordnung fest:

Diese Betriebsordnung ist ein Teil des Arbeitsvertrages und tritt mit dem heutigen Tage in Kraft. Führer und Gefolgschaft reichen sich die Hand zu gemeinsamer Arbeit. Sie bilden eine Arbeits- und Betriebsgemeinschaft, die sich gründet auf der Arbeitsehre, Arbeitstreue und Arbeitskameradschaft.

Aufbau des Betriebes:

Führer des Betriebes: Der Betriebsführer trägt allein die volle Verantwortung für die Führung des Betriebes.

Vertrauensrat: Dem Betriebsführer oder seinem Stellvertreter tritt ein Vertrauensrat an die Seite. Sein Aufgabenkreis richtet sich nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Gefolgschaft:

Allgemeines: Verantwortungsbewußtsein, Betriebsdisziplin und voller Arbeitseinsatz wird von jedem Gefolgschaftsmitglied gefordert.

Beschwerderecht: Treten Meinungsverschiedenheiten auf, so ist das Gefolgschaftsmitglied gehalten, in gütlicher Weise die Schwierigkeiten zu beheben. Jedem Gefolgschaftsmitglied steht der Weg zum Betriebsführer offen. Es ist unzulässig, Angelegenheiten des Betriebes bei außerbetrieblichen Stellen, mit Ausnahme der Instanzen der DAF. und der zuständigen Stellen des Staates vorzutragen.

Geheimhaltung: Jedes Gefolgschaftsmitglied ist zur Geheimhaltung aller ihm bekanntwerdenden Angelegenheiten verpflichtet.

Voraussetzung für die Einstellung: Das einzustellende Gefolgschaftsmitglied muß für den Betrieb geeignet, arischer Abstammung und Mitglied der Deutschen Arbeitsfront sein.

Arbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 46 Stunden.

Anfang und Ende der Arbeitszeit: Die regelmäßige beginnt für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder und kaufmännischen Angestellten früh 8 Uhr und endet um 18 Uhr. In diese Zeit fällt eine zweistündige Mittagspause. Wird durch starken Auftragseingang eine andere Arbeitszeit notwendig, so wird diese vom Betriebsführer im Rahmen der Arbeitszeitordnung festgesetzt und durch Anschlag bekanntgemacht.

Überstunden: Angeordnete Überstunden werden gemäß § 14 der „Arbeitszeitordnung" mit einem Zuschlag von 25 v. H. bezahlt.

Kündigungsfrist: Als Kündigungsfrist gilt für die gewerblichen und kaufmännischen Gefolgschaftsmitglieder die monatliche Kündigung. Diese kann jeweils am Letzten des einen Monats zum Letzten des anderen Monats ausgesprochen werden.

Nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit erhöht sich diese Kündigungsfrist auf drei Monate zum Quartalsschluß, nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit auf sechs Monate zum Quartalsschluß.

Nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit kann eine Kündigung nur aus wichtigen Gründen gemäß § 123 Abs. 1—7 der Reichsgewerbeordnung und gemäß § 70 des HGB. erfolgen. Den Gefolgschaftsmitgliedern selbst steht es jedoch frei, eine etwaige Kündigung nach den gesetzlichen Bestimmungen auszusprechen, und zwar wie folgt: den gewerblichen Gefolgschaftsmitgliedern mit 14tägiger und den kaufmännischen Gefolgschaftsmitgliedern mit einmonatiger Kündigungsfrist.

Urlaub: Alle Gefolgschaftsmitglieder einschließlich der Lehrlinge erhalten bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahre 14 Arbeitstage; Lehrlinge 21 Arbeitstage; nach einjähriger Betriebszugehörigkeit 21 Arbeitstage. Gefolgschaftsmitglieder, welche ihren Urlaub in einem Freizeitlager einer Gliederung der NSDAP. verbringen oder an einem Führerkursus teilnehmen, erhalten ihre Bezüge fortbezahlt. Schwerkriegsbeschädigte und Schwerbeschädigte erhalten einen zusätzlichen Urlaub von sechs Arbeitstagen. Die Festsetzung der Urlaubszeiten erfolgt durch den Betriebsführer nach Beratung im Vertrauensrat.

Buße: Auf die im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit enthaltene Buße verzichtet der Betriebsführer, da er annimmt, daß persönliche Ermahnungen genügen, den Grundsatz der Arbeitsehre und Betriebsdisziplin aufrechtzuerhalten.

Fürsorge für die Betriebsgemeinschaft: Der Betriebsführer wünscht die Inanspruchnahme der Einrichtung „Kraft durch Freude", da diese Einrichtung der Gesundheit, der Entspannung und der Förderung der Persönlichkeit dient.

Jedes Gefolgschaftsmitglied erhält daher einen jährlichen Zuschuß zu einer KdF.-Fahrt, und zwar:

die Ledigen in Höhe von	RM 60,—
die Verheirateten in Höhe von	„ 100,—.

Insoweit nachweislich die Teilnahme an einer KdF.-Fahrt unmöglich ist, wird ebenfalls der Zuschuß von RM 60,— bzw. RM 100,— bezahlt.

Familien-Fürsorge:

1. Bei Krankheit: Im Krankheitsfalle erhalten die Gefolgschaftsmitglieder die Bezüge bis zur Dauer eines halben Jahres fortbezahlt. Der Betriebsführer kann nach den Umständen des Einzelfalles eine Weiterbezahlung der Bezüge festsetzen.

2. Bei Geburten: Im Falle der Geburt eines Kindes erhält das Gefolgschaftsmitglied einen Zuschuß von RM 100,—.

3. Bei Musterung und Einrücken zur militärischen Übung: Im Falle der Musterung und der militärischen Übungen bis zu zwei Monaten werden die Bezüge fortbezahlt.

4. Schwangerenhilfe: Wird eine werdende Mutter durch die Schwangerschaftsbeschwerden arbeitsunfähig, so erhält sie die Bezüge fortbezahlt. Sie hat aber durch ärztliches Attest die tatsächlich vorhandenen Schwangerschaftsbeschwerden nachzuweisen.

Der Betriebsführer fordert von allen Gefolgschaftsmitgliedern, daß sie sich in ihrem Beruf ständig vervollkommnen, um positive Leistungen für die Gemeinschaft erfüllen zu können. Die hierfür aufzuwendenden Kursuskosten werden vom Betriebsführer getragen. Am Ende eines Kurses ist der Kursusnachweis vorzulegen. Bei ungenügendem Besuch der Kurse und mangelhaftem Willen zur Berufsausbildung werden die Kosten zurückverlangt.

Entgeltfestsetzung: Sämtliche Gefolgschaftsmitglieder werden monatlich bezahlt. Die Festsetzung der Gehälter erfolgt im Einzelvertrag. Die Festsetzung der Gehälter und Löhne geschieht nach Leistung. — —

Der Betriebsführer gibt diese Betriebsordnung seiner Gefolgschaft als Fundament für die Betriebsgemeinschaft. Er behält sich vor, über die in der Betriebsordnung festgesetzten Bestimmungen im Einzelfalle hinauszugehen.

Als Gegenleistung verlangt der Betriebsführer die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue, die die Gefolgschaft, wie umgekehrt der Betriebsführer, jeden Tag neu unter Beweis zu stellen hat."

Keine „Muster"-Betriebsordnung

Diese Betriebsordnung soll nun nicht etwa als „Muster-Betriebsordnung" gelten. Denn jede Betriebsordnung, die einen Wert über die Zusammenfügung von Vorschriften hinaus haben soll, muß aus dem Betriebe geboren werden und organisch wachsen. Anregungen aber vermögen vorbildliche Betriebsordnungen zu geben. Sie können und sollen die Veranlassung bilden zur stets erneuten Überprüfung, ob die eigene Betriebsordnung nicht unter Berücksichtigung der Besonderheiten und der Lage des Betriebes und seiner Möglichkeiten eine Ergänzung und Verbesserung erfahren kann. Entscheidend aber bleibt der Geist des Betriebes.

II. Erhaltung und Steigerung der Volkskraft.

Falsche Zielsetzung und falscher Einsatz, verursacht durch volksfremde Führung und die Verkennung der Bedeutung der Rassenfrage, haben der deutschen Volkskraft unnennbaren Schaden getan. Mit der Machtübernahme ist hierin grundsätzlich Wandel geschaffen worden. Als Aufgabe der Staatsführung ist die Sicherung und Steigerung der völkischen Kraft anerkannt. Falscher Einsatz ist vermieden. Alle Maßnahmen sind abgestellt darauf, dem Volke zu nützen. Die Rassenfrage ist in ihrer vollen Bedeutung herausgestellt, die Lösung der Rassenfrage ist als die entscheidende Voraussetzung des deutschen Wiederaufstieges anerkannt. Jede Vermischung führt zum Versiegen der geistigen und körperlichen Schöpferkraft einer Nation, zum Herabsinken des Niveaus und schließlich zum Aussterben der Rasse. Deshalb schützen die Nürnberger Gesetze das deutsche Blut vor weiterer Vermischung.

Träger einer mächtigen Idee und eines starken Staates kann auf die Dauer nur ein großes und starkes Volk sein. Auch auf den Gebieten des Betriebslebens ist deshalb im weitestmöglichen Umfange für Erhaltung und Steigerung der Lebenskraft Sorge getragen.

Förderung der Eheschließung

Viele Betriebe sind dem Beispiel der Reichsregierung gefolgt, das sie durch die Gewährung von Ehestandsdarlehen gegeben hat, indem sie von sich aus mit Rücksicht auf die Kosten und vielseitigen Aufwendungen, die die Gründung einer Ehe mit sich bringt, einmalige Zahlungen gewähren, die je nach Möglichkeit des Betriebes oft recht erheblich sind. Das gleiche gilt beim Ausscheiden aus dem Betriebe infolge Verehelichung. Auch hier werden oft Zuwendungen gemacht.

Erziehung der berufstätigen Frau zur Hausfrau

Die etwas eingeengte Ernährungsgrundlage des deutschen Volkes und das mäßige Einkommen verlangen gebieterisch eine Erziehung der berufstätigen Frau zur Hausfrau. Die berufstätige Frau hat nur selten Gelegenheit, sich hausfraulich zu bilden. Die Folge davon ist, daß sie nicht immer die zweckmäßigste Ernährungsmethode, die schmackhafteste Art der Zubereitung und die geschmackvollste Form der Anrichtung findet. Diese bedauerliche Tatsache hat eine ganze Anzahl unliebsamer und unerwünschter Auswirkungen:

1. wird dem schaffenden Menschen die Ernährung nicht in der ansprechendsten und zweckmäßigsten Form geboten;
2. wird auch die Hausfrau, die diese Mängel der Zubereitung selbst empfindet, unlustig. Die Freude am Kochen wird ihr vergällt.

Hier haben die Betriebe schon sehr vieles getan durch die Einrichtung von Kochkursen. Von entscheidender Bedeutung ist jedoch hierbei, daß keine Experimente gemacht werden, die ohne praktische Bedeutung sind, oder daß hier wieder ungeeignete betriebsfremde Volksgenossen ein Betätigungsfeld falsch verstandenen sozialen Willens sehen. Die ganze Art und Weise der in den Kursen gezeigten Kochkunst muß sich streng an die Erfordernisse des praktischen Lebens halten. Die weiblichen Gefolgschaftsmitglieder müssen zum Kochen praktisch herangezogen werden, und der Küchenzettel muß so gestaltet sein, daß die Fabrikarbeiterin auch mit dem ihr zur Verfügung stehenden Betrag für die Ernährung auskommt, daß sie Vertrauen zu diesen Kursen gewinnt und die Überzeugung erhält, daß das, was sie dort erlernt, auch praktisch durchführbar ist. Deswegen ist auf die Gestehungskosten der einzelnen Mahlzeiten genau zu achten und der Nachweis zu erbringen, daß das Essen, wenn man auf die jahreszeitlichen Unterschiede Rücksicht nimmt, billig und dabei doch zugleich nahrhaft und schmackhaft sein muß.

Mit diesen Kochkursen wird häufig eine weitgehende Verbrauchs- und Bedarfslenkung verbunden werden können. Es muß aber noch einmal hervorgehoben werden, daß die engste Anlehnung an die Praxis und ein individuelles Eingehen auf die örtlichen und jahreszeitlichen Besonderheiten die Voraussetzungen des praktischen Erfolges sind.

Manche Betriebe gehen soweit, auch die Diätküche erlernen und in der Gefolgschaftsverpflegung durchführen zu lassen. Die Bedeutung einer solchen Diätverpflegung bei der Bekämpfung der Berufskrankheiten kann gar nicht hoch genug veranschlagt werden.

Wertvoll ist es auch für die weiblichen Gefolgschaftsmitglieder, wenn ihnen eine praktische Ausbildung in der Landarbeit ermöglicht wird. Hierbei wird besonders Wert auf die praktische Erlernung des Obst- und Gemüsebaues gelegt, wobei der Zeitraum so reichlich zu bemessen ist, daß sie sowohl Saat als auch Ernte praktisch mitmachen können.

Eine ganze Anzahl von Maßnahmen sind hier noch zu erwähnen, die schon im Betriebe getroffen werden, um der künftigen Mutter der Nation ihr verantwortungs-

volles und vielseitiges Aufgabengebiet zu erleichtern. Es sind hier noch zu erwähnen: die Einrichtung von Nähkursen, Säuglingspflegekursen, Ausbildung in der Krankenpflege und Anleitung in der Kindererziehung (Zusammenarbeit mit dem „Deutschen Frauenwerk" und der NSV.).

Volkskraft und Wohnungsfrage

Von grundlegender Bedeutung für die Erhaltung und Steigerung der Volkskraft ist die Wohnungsfrage. Das Ziel ist die Schaffung ausreichender gesunder Wohnungen zu erträglichen Bedingungen. Die Möglichkeiten sind hier sehr verschieden. Es ist ganz klar, daß z. B. ein großes Bauunternehmen auf dem Lande viel leichter seinen Betriebsangehörigen zu einer richtigen Heimstätte verhelfen kann, als ein Betrieb in der Großstadt. Aber: wo eine Wille, da ein Weg! So kennen wir zahlreiche Handwerksbetriebe, in denen die Unterbringung der Gefolgschaftsmitglieder im gleichen Hause mit dem Betriebsführer erfolgt, wobei der Betriebsführer auch für die richtige Ausstattung der Unterkunftsräume Sorge trägt. Die Bedeutung gerade dieser Fage, besondes für die Volksgesundheit wird dadurch unterstrichen, daß ein Leistungsabzeichen für vorbildliche Heimstätten und Wohnungen besteht. Die in den Richtlinien für die Beurteilung der Betriebe seitens des Heimstättenamtes angegebenen Möglichkeiten sind mannigfaltig. Es wird darauf hingewiesen, daß die primitivste Förderung in der Einrichtung eines Wohnungsnachweises im Betriebe besonders für hinzuziehende Betriebsangehörige besteht. Bezüglich der Beschaffung neuer Wohnungen unterscheidet das Heimstättenamt bei den Werkswohnungen folgende Arten: Siedlungen, Eigenheim, Reihenhäuser und Stockwerkswohnungen. Wie schon angedeutet, ist es notwendig, daß diese Wohnungen zu erträglichen Bedingungen zur Verfügung gestellt werden.

Der Betrieb hilft bauen

In finanzieller Beziehung kann die Hilfe des Betriebes bestehen in der Zurverfügungsstellung von Baugrund oder Baumaterialien, Übernahme der Trägerschaft, Übernahme von Teilarbeiten, Beschaffung der Baupläne usw., schließlich in Barzuschüssen und verlorenen Baukostenzuschüssen und Darlehen. (Letztere entweder zinslos oder zu geringem Zinssatz.) Es darf hier nicht verkannt werden, daß die Anspannungen der deutschen Kräfte für die Erfüllung der vordringlichsten Aufgaben zu einer etwas stiefmütterlichen Behandlung gerade der Heimstättenerstellung führen mußte. Um so wichtiger ist aber die Ausnutzung jeder vorhandenen Möglichkeit auf diesem Gebiete, und man kann mit großer Freude und Genugtuung feststellen, daß gerade hier die deutschen Betriebe angesichts der begrenzten Möglichkeiten Vorbildliches geleistet haben. In ländlichen Gegenden ist es von Wert, daß der Frau des Gefolgschaftsmitgliedes durch einen Garten oder etwas Land eine erwünschte Zubuße für die Küche auf eigenem Grund und Boden zur Verfügung gegeben wird.

Bevölkerungspolitik fordert gesunde Heimstätten

Die Verwurzelung des deutschen Menschen mit dem Boden, wie sie durch eine richtige Heimstätte erreicht werden kann, ist außerordentlich wichtig schon vom gesundheitlichen Standpunkt aus, denn es ist und bleibt ein Widerspruch, unsere Bevölkerungspolitik durchzuführen, ohne daß hinreichende gesunde Wohnräume vorhanden sind. Die gesunde Wohnung muß geradezu als Voraussetzung für die Gesunderhaltung des Nachwuchses mit angesprochen werden.

Sorge um die werdende Mutter

Die werdende Mutter und der Säugling werden von den Musterbetrieben mit besonderer Sorgfalt betreut. So haben viele Großbetriebe Kurse für Kinderpflege eingerichtet. Die Rücksichtnahme auf Schwangere bei der Arbeitsplatzverteilung spielt ebenfalls eine bedeutende Rolle. Sie äußert sich in einer über die gesetzliche Verpflichtung hinausgehenden Betreuung, Zuweisung leichterer Arbeit bei gleichem Lohn, Vermeidung von zu langem Stehen, zu schwerem Tragen oder sonstiger zu großer körperlicher Anstrengung. Sie äußert sich auch in der rechtzeitigen Beurlaubung vor der Entbindung und damit verbunden in einer materiellen Sicherstellung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Es ist bekannt, daß früher viele werdende Mütter ihren Zustand so lange wie möglich verheimlichten, weil sie die materielle Schlechterstellung fürchteten und diese daher möglichst lange hinausschieben wollten, weil sie der Verdienstausfall angesichts der erhöhten Aufwendungen, die mit der Geburt in Verbindung stehen, um so empfindlicher traf. Die Folge dieser begreiflichen, aber vom bevölkerungspolitischen Standpunkt und vom Standpunkt der Volksgesundheit abzulehnenden, ja geradezu beschämenden Tatsache sind gesundheitliche Schädigungen für Mutter und Kind. Deshalb hat hier die NSV. bereits große Hilfe geleistet. 4000 Betriebsordnungen, die 150 000 weibliche Gefolgschaftsmitglieder erfassen, geben diesen Frauen den Rechtsanspruch auf die Zahlung des Differenzbetrages zwischen dem Krankenkassen-Wochengeld und dem Durchschnittslohn.

Mutter und Kind

Beachtenswert ist auch die Sorge um die Wöchnerin und die häusliche Betreuung, die durch die Sozialarbeiterin des Betriebes oder Arbeitskameradinnen mit durchgeführt wird. Ein Musterbetrieb gibt z. B. der jungen Mutter geschenkweise ein Säuglingspaket, worin sich alles befindet, was für den Säugling in der ersten Zeit erforderlich ist. Bei den vielen Gegenständen, die hier in Frage kommen, erreicht ein solches Paket einen ansehnlichen Wert. Beachtenswert ist ferner die kostenlose Milchabgabe, die in manchen Betrieben durchgeführt wird, und deren volksgesundheitlicher Wert unverhältnismäßig größer ist als der geringe Kostenaufwand, der für den Betrieb damit verbunden ist. Betriebe, die dazu in der Lage sind, gewähren häufig Erholungskuren für Mutter und Kind, teilweise in werkseigenen Erholungshäusern. Zu erwähnen ist hier auch die Einrichtung von Kinderheimen, in denen eine vorbildliche Betreuung der Kinder, verbunden mit Gesundheitsfürsorge, zu finden ist. Wichtig ist auch die Besserstellung der Arbeitsbedingungen von Kinderreichen, die bevölkerungspolitisch besonders wertvoll ist; denn gerade der Kinderreiche, der vorbildlich für einen ausreichenden Nachwuchs sorgt, verdient jede nur mögliche Besserstellung in den Arbeitsbedingungen zur Sicherung der Aufzucht gesunder, kräftiger Kinder.

Rente an Witwen und Waisen

Die Gewährung einer Rente an Witwen und Waisen erhöht das Gefühl der Zugehörigkeit zum Betriebe und nimmt dem Gefolgschaftsmann einen Teil seiner großen Sorge um die Zukunft seiner Lieben. Eine große Anzahl deutscher Betriebe gewährt den Witwen und Waisen langjähriger Betriebsangehöriger eine zusätzliche Rente. Die Betreuung der Familie des Gefolgschaftsmannes ist ebenfalls eine Forderung, die für eine vorbildliche Betriebsgemeinschaft eine Selbstverständlichkeit ist.

III. Erhaltung und Steigerung der Arbeitskraft.

Die Arbeitskraft ist mit das wertvollste Gut eines Volkes. Von ihrer planmäßigen Erhaltung und Stärkung und nicht zuletzt von ihrer Ausbildung und planmäßigem, zweckvollem Einsatz hängt in hohem Maße das Schicksal der Nation ab.

Wohl war es dem verantwortungsbewußten deutschen Betriebsführer von jeher eine Ehrensache, seinen Betrieb in jeder Beziehung anständig zu gestalten, aber letzten Endes doch mehr um des Betriebserfolges an sich und nicht um des schaffenden deutschen Menschen und der Erhaltung seiner Arbeitskraft willen. Hierin hat das Dritte Reich grundsätzlich Wandel geschaffen. So wie es sich die Erhaltung und Steigerung der Volkskraft zu seinem politischen Ziel setzte, so brachte es auch den Arbeitsbegriff wieder zu Ehren und stellt die Sorge um die Erhaltung der Arbeitskraft in den Mittelpunkt des Betriebslebens.

Äußeres Bild des Betriebes

Das äußere Bild des Betriebes und die innere Ausgestaltung sind darauf abgestellt, dem schaffenden Menschen eine würdige und freundliche Arbeitsheimat zu bieten. Diesem Erfordernis müssen die Betriebsgebäude schon in ihrer Formgebung, insbesondere auch der Fassaden, entsprechen. Die Gebäude sollen sich der Umgebung anpassen und in den Charakter der Landschaft einfügen. Einwandfreie Umfriedungen und schöne Tore formen wesentlich den Eindruck eines guten Gesamtbildes. Ebenso sollen sich die Zugangswege und Werkshöfe in anständigem Zustande befinden. Die Schaffung von Grünflächen und gärtnerischen Anlagen trägt viel dazu bei, den freundlichen Gesamteindruck zu verstärken.

Es soll nicht verkannt werden, daß neu zu erstellende Gebäude diesen Forderungen weit mehr entsprechen können als solche, die schon Jahrzehnte bestehen, zumal wenn sie im dicht besiedelten Industriegebiet gelegen und womöglich noch infolge vordringlicher Einbauten zu einer Verringerung der Zwischenräume gezwungen sind. Diesen Umständen muß natürlich bei der Beurteilung Rechnung getragen werden. Was aber in allen Fällen verlangt werden muß, ist Ordnung und Sauberkeit auch im äußeren Bild, sowie die Vermeidung von im Gesamtbild störend wirkender, häßlicher und aufdringlicher Reklame.

Ehrenmale

Ehrenmale für die Opfer der Krieges, der Bewegung und der Arbeit mit ihren Tafeln sowie Appellplätze im Freien, soweit dies möglich ist, runden das äußere Bild des Betriebes ab.

Inneres Bild des Betriebes

Auch was das innere Bild anbelangt, so ist das Hauptgebot: Ordnung und Sauberkeit. Die Arbeitsräume sollen licht und hell sein, die künstliche Beleuchtung einwandfrei. Wand- und Blumenschmuck, soweit möglich und angängig auch innerhalb der Arbeitsräume, dienen der Erhöhung der Arbeitsfreude. Die betrieblichen Anlagen, insbesondere die Maschinen und das Handwerkszeug, sollen sich in einwandfreiem Zustande befinden. Die Arbeitsplätze sollen ausreichend und zweckmäßig sein. Viele Betriebe leisten hier Vorbildliches, insbesondere auch durch richtige Gestaltung der Möbel, während in anderen Unternehmen aber durchaus ungeeignete Sitzgelegenheiten vorgefunden wurden, die Rückgratverkrümmungen und andere gesundheitliche Schädigungen für die sie ständig Benutzenden hervorrufen können.

Lüftungsverhältnisse

Von entscheidender Bedeutung ist auch die Frage der Entlüftung und Entstaubung. Schwere Gesundheitsschädigungen sind da zu beobachten, wo diese Voraussetzungen nicht geschaffen werden. Der heutige Stand der Technik ermöglicht in fast allen Fällen (auch bei beschränkten Raumverhältnissen) und bei fast allen Produktionsvorgängen eine ausreichende Entlüftung und Frischluftzufuhr. Dies gilt z. B. auch für Gießereien.

Technische Hilfsmittel

Der Steigerung und Erhaltung der Arbeitskraft dient die dauernde Ergänzung der technischen Hilfsmittel. Hierzu gehört die laufende Ergänzung und Erneuerung der Produktionsmittel, Anpassung der Werkzeuge und Arbeitsmethoden an den jeweils neuesten Stand der Forschung und Technik, die pflegliche und verständnisvolle Behandlung der Maschinen und Werkzeuge, die Einführung moderner, kraftsparender Arbeitsverfahren unter Berücksichtigung der Forderungen der Gewerbehygiene.

Verhütung von Berufskrankheiten und Unfällen

Dem Unfallschutz und der Unfallverhütung muß große Sorgfalt gewidmet werden. Zweckmäßig eingerichtete Sanitätsräume und ausgebildetes Personal sollen die schlimmen Folgen von Unfällen möglichst einschränken. Das Sinken der Unfallkurve ist mit einer der besten Beweise für richtige Betriebsführung. Unfallhäufigkeit dagegen beweist, daß die Gefolgschaft nicht von sich aus die Unfallverhütungsvorschriften beachtet, oder daß nicht jedes Gefolgschaftsmitglied den richtigen Arbeitsplatz hat.

Ähnlich ist es mit den durch den Beruf verursachten Krankheiten. Auch hier kann der falsche Arbeitsplatz für viele auch gesundheitsmäßig das Verhängnis bedeuten. Untersuchungen des Arbeiters vor der Aufnahme einer bestimmten Arbeit und die rechtzeitige Anwendung der von der Wissenschaft erarbeiteten Schutzmittel führen nicht nur zur Verhütung der Berufskrankheiten, sondern sie können darüber hinaus zu der notwendigen gesundheitlichen Förderung der Gesundheit der Gefolgschaft beitragen.

Sonstige Einrichtungen

An sonstigen Einrichtungen sind zu erwähnen: zweckmäßige und ausreichende Umkleideräume mit Schränken, ferner saubere Waschräume mit zweckmäßigen Wascheinrichtungen unter Berücksichtigung der Körperbehinderten und der Frauen. Es muß sich dabei durchaus nicht um Prunkräume handeln, sondern um Einrichtungen, die gern und regelmäßig benutzt werden. Hygienisch einwandfreie Abortanlagen sind eine Selbstverständlichkeit.

Sportanlagen

Der Erhaltung der Arbeitskraft dienen auch Sportanlagen jeder Art, wobei auf die Besonderheit des Betriebes Rücksicht zu nehmen ist und insbesondere jene Sportarten zu pflegen sind, die gegenüber der betrieblichen Tätigkeit einen Ausgleich herbeizuführen geeignet sind. Der Betriebssportwart kann hier sehr viel tun durch Anregung des sportlichen Interesses. Die Betriebsführung kann durch Bereitstellung von Mitteln oder Räumen hier anregend eingreifen, wobei die eigene Mitarbeit der Ge-

folgschaft durchaus zweckmäßig ist. Auch Stellung der Sportkleidung und der Sportgeräte durch die Betriebsführung oder anteilige Kostenübernahme kann hier erzieherisch wirken.

Arbeitspausen

Einteilung und Gestaltung der Arbeitspausen ist außerordentlich wichtig für die Erhaltung der Gesundheit und Arbeitskraft. Es ist zu begrüßen, wenn Dachgärten und Liege- und Erholungsplätze im Freien vorhanden sind, die eine wirkliche Entspannung ermöglichen. Der geistigen Entspannung soll eine richtig ausgestattete Werkbücherei dienen, die laufend zu ergänzen ist, und in der auch eine gehaltvolle Unterhaltungsliteratur neben den Standardwerken der Bewegung vorhanden sein soll.

Gefolgschaftsverpflegung

Neben der Sorge für die geistige und kulturelle Weiterbildung darf auch die Sorge um das leibliche Wohl nicht vergessen werden. So ist der Verpflegung der Gefolgschaft außerordentliche Aufmerksamkeit zuzuwenden. Hier kann der Betriebsführer mit dem nötigen Verständnis und unter Zuhilfenahme der neuesten Ergebnisse der Ernährungswissenschaft der Volksgesundheit und der Arbeitskraft, und damit seinem Betrieb viel nützen. Es kommt hier vor allen Dingen darauf an, daß die Zubereitung schmackhaft und ansprechend ist, und daß sie Rücksicht auf die Bedürfnisse und Eigenarten der geforderten Arbeitsleistung nimmt. Bei vielen Betrieben spielt auch die Frage der Getränke eine große Rolle, so vor allen Dingen in Betrieben mit starker Hitzeentwicklung. Hier ist sowohl die Alkoholverabreichung abzulehnen, da sie zu rascher Ermüdung führt und auch gegen Gefahr abstumpft, als auch Wasser, Mineralwasser usw., da dies zu rasch ausgeschwitzt wird. Am zweckmäßigsten ist die Verabreichung von leichtem Tee oder Kaffee. Letzterer soll jedoch nicht stark coffeïnhaltig sein.

„Kraft durch Freude"

Starke Nerven sind im Kampfe der Nation um den Platz an der Sonne das Entscheidende. In dieser Richtung liegen all' die vielgestaltigen, wohlüberlegten und sich gegenseitig ergänzenden Maßnahmen, die der Nationalsozialismus ergriffen hat, um dem deutschen Arbeiter eine schöne, erholungbringende, bildungsvertiefende und abwechslungsreiche Freizeit zu geben: die Erholungsreisen, die Möglichkeiten, die das Amt „Feierabend" bietet, die Volksbildungsstätten und die vielen kulturellen Veranstaltungen, aber auch die körperlichen Erholungsmöglichkeiten, die das Sportamt der DAF. geschaffen hat. Millionen von Volksgenossen werden davon erfaßt, alle Sportarten sind vertreten, selbst solche, die früher nur den „exklusivsten" Kreisen vorbehalten waren, wie Reiten, Tennis und Fechten. Hier kann der Betrieb auch durch teilweise Übernahme der Kosten eine weitere Erhöhung der Beteiligung herbeiführen.

Urlaub

In der Urlaubsregelung kann sich die Sorge um die Gefolgschaft hervorragend betätigen, hauptsächlich in der Nutzung der reichen Möglichkeiten, wie sie „Kraft durch Freude" bietet. Hier bedarf es mitunter eines mehr oder minder energischen Anstoßes, um Hemmungen gegen die Beteiligung zu überwinden. Aber die Bemühungen in dieser Richtung, wenn sie von Erfolg gekrönt sind, weisen dankenswerte Ergebnisse auf.

Krankheits- und Unglücksfälle

Auch in Krankheits- und Unglücksfällen, wie überhaupt in Fällen unverschuldeter Not, die die Arbeitskraft und darüber hinaus den Lebensmut des Gefolgschaftsmitgliedes und seiner Angehörigen in Frage stellen, leistet der Musterbetrieb Vorbildliches. Hierbei sind zwei Momente zu beachten:

1. daß der, der schnell hilft, doppelt hilft, und
2. daß hier die seelische Betreuung eine außerordentlich große Rolle zu spielen vermag.

Nichts ist niederdrückender als das Gefühl, im Unglück und in der Not nur auf sich allein angewiesen zu sein, und nichts wiederum ist erhebender und stärker als das Gefühl, auch im Unglück und bei Schicksalsschlägen sich nicht allein, sondern als Glied einer Gemeinschaft zu wissen, die sich auch in der Not und gerade in der Not bewährt.

Der Musterbetrieb betrachtet es als eine Ehrenpflicht, seine Anteilnahme und seine Hilfsbereitschaft zu bekunden. Das Vertrauensverhältnis, das zwischen den Angehörigen ordentlicher deutscher Betriebe besteht, gestattet auch, die Karenztage der Krankenkassen zu vergüten. Eine mißbräuchliche Ausnutzung, etwa durch Simulantentum, ist in einem solchen Betrieb ausgeschlossen. Operationsbeihilfen werden von vielen Betrieben gewährt und helfen, gerade die schwersten Stunden zu überwinden.

Soweit die Größe und die Verhältnisse des Betriebes es gestatten, findet sich häufig eine eigene Betriebskrankenkasse, deren Leistungen größer sind, als die der anderen Krankenkassen.

Zusätzliche Altersunterstützung

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung für den seelischen Frieden und für die Arbeitskraft ist auch die Frage der Sicherung des Lebensabends. Dies geschieht bei vielen Betrieben, die es ermöglichen können, in Form einer zusätzlichen Altersunterstützung, und zwar findet man hier oft Stiftungen mit eigener Rechtspersönlichkeit. Die zusätzliche Altersversorgung hat den Vorteil, daß das Gefolgschaftsmitglied der zermürbenden Sorge wegen seines Lebensabends enthoben ist. Dies Gefühl erhöht die Betriebsverbundenheit, steigert die Arbeitsfreude und die Arbeitsleistung.

Nurmehr Facharbeiter!

Eine Frage von grundlegender Bedeutung ist die Ausmerzung des Begriffes „ungelernter Arbeiter“ aus dem Arbeitsleben. Einmal kann es sich das deutsche Volk, das heute schon Mangel an Arbeitskräften hat, nicht leisten, die Fähigkeiten, die in jedem Menschen ruhen, ungenützt verkommen zu lassen. Zum anderen aber ist diese Frage auch von eminenter politischer Bedeutung.

Seelischer Unfriede des „Ungelernten“ eine politische Gefahr

Der ungelernte Arbeiter hat weder eine sichere Grundlage für seine Lebenshaltung, noch die Möglichkeit eines Aufstiegs. Die Folge davon ist, daß Minderwertigkeitskomplexe entstehen, die zum Gefühl der Entfremdung und schließlich zur gegnerischen Einstellung führen können, weil ja infolge der mangelnden Ausbildung ein Teil seiner Fähigkeiten und Kräfte brachliegen, er demgemäß unbefriedigt und unausgefüllt ist. Er steht zu seiner Arbeit — und damit zur Arbeit der

Volksgemeinschaft — nur in einem losen Verhältnis. Er kann zu ihr keine innere Beziehung finden. Die Geschichte aller Länder beweist, daß der Jude dies klar erkannt hat und solche unzufriedenen Massen immer für seine Zwecke der Unruhestiftung und Erschütterung am zugänglichsten gefunden hat.

Wir aber wollen, daß jeder deutsche schaffende Mensch sich als vollwertiges Glied der Volksgemeinschaft fühlt, und aus diesem Wunsche muß es unsere Aufgabe und die Aufgabe jedes verantwortungsbewußten Betriebsführers sein, mitzuhelfen, daß es für Deutschland künftighin den Begriff „ungelernter Arbeiter" nicht mehr gibt.

Die Fehler der Systemzeit sind hier nur schwer zu beseitigen. Gleichwohl ist durch Anlernen und Umschulen manches erreicht worden.

Berufsausbildung der Jugend

Für die Jugend jedoch müssen hier grundsätzlich neue Wege beschritten werden. Es gilt, die vorhandenen Kräfte der deutschen Jugend zu wecken, auszubilden und zu vervollkommnen. Es bedarf hier eines großen Einfühlungsvermögens, eines großen Verantwortungsbewußtseins und eines regen Interesses, um jeden an die Stelle zu setzen, wo er auf Grund der ihm erbanlagemäßigen eigenen Fähigkeiten das Wertvollste schaffen kann. Damit erlangt er auch das größte Maß an innerer Zufriedenheit und das Gefühl der Betriebs- und der Volksverbundenheit.

Weltanschauliche Schulung die Grundlage

Mit Recht stellen die „Beurteilungsrichtlinien für das Leistungsabzeichen für vorbildliche Berufserziehung" die weltanschauliche Schulung und Charakterisierung in den Vordergrund und unterstreichen die Notwendigkeit der betrieblichen Zusammenarbeit mit der Hitler-Jugend und der Mitwirkung des Elternhauses. Der verantwortungsbewußte Betriebsführer weiß, daß von der Person des Ausbildungsleiters außerordentlich viel abhängt.

Richtige Anzahl Lehrlinge

In einem anständigen deutschen Betriebe wird die Zahl der Lehrlinge stets in einem gesunden Verhältnis zu den Möglichkeiten sowohl des Betriebes als auch des ganzen Wirtschaftszweiges stehen müssen. Der vorbildliche Betriebsführer lehnt es ab, den Lehrling einseitig auszubilden, um so schnell ein Höchstmaß von Leistungen auf einem Teilgebiet zu erreichen und dadurch eine höher bezahlte Arbeitskraft zu sparen. Vielmehr wird er besorgt sein, dem Nachwuchs eine gediegene umfassende Facharbeiter-Ausbildung zu vermitteln.

Arbeitsansatz und Gesundheitsfrage

Er wird sich vor allen Dingen darüber vergewissern, ob der Jugendliche körperlich den Anforderungen gewachsen ist. Er wird auch durch Erziehungsbeihilfe bzw. Taschengeld und entsprechender Verpflegung den Bedürfnissen des heranwachsenden jungen Menschen Rechnung tragen. Er wird nach Möglichkeit Lehrwerkstätten schaffen und wird durch entsprechende Meister und Gesellen die fachliche Betreuung und Ausbildung fördern. Er wird auch Schulungsräume für Lehrlinge zur Verfügung stellen und die Teilnahme seiner Lehrlinge am Reichsberufswettkampf fördern, weil er weiß, daß ein Erfolg des Lehrlings die Freude an seinem Beruf erhöht, und daß der Erfolg nicht nur für den Betrieb ehrenvoll, sondern auch Ansporn und Vorbild für die anderen ist.

So sollen die Lehrlinge Träger einer neuen Berufstradition werden durch Sammlung, Beachtung und Weiterleitung der durch praktische Erfahrung erworbenen Kenntnisse der Facharbeiter und Meister.

IV. Steigerung der Lebenshaltung.

Die Möglichkeiten zur Steigerung der Lebenshaltung sind nicht so umfassend, wie dieses wünschenswert wäre, gleichwohl kann der umsichtige Betriebsführer hier Vorbildliches leisten.

Gerechte Preisgestaltung

Hierher gehört zunächst die Forderung nach der gerechten Preisgestaltung, der um so mehr ein erhöhtes Augenmerk zuzuwenden ist, als eine allgemeine Lohnerhöhung aus bekannten Gründen vorläufig nicht möglich ist. Denn: eine Lohnerhöhung ohne gleichzeitige Produktionssteigerung würde zu der aus der Inflation sattsam bekannten Schraube ohne Ende führen, wobei der Lohn, kaufkraftmäßig gesehen, hinter der Preisentwicklung am Ende zurückbleiben muß. Hier muß eine redliche Kalkulation verlangt werden und nicht etwa die Ausnutzung von Monopolstellungen oder der Versuch der Preiserhöhung im Falle vorübergehender oder dauernder Knappheit einer Warengattung. Der Musterbetrieb wird auch jede Möglichkeit zur Verbesserung der Ware prüfen. Nicht nur, weil eine solche Verbesserung seinem Betriebe zugute kommt, sondern weil sie der Volksgemeinschaft nützt.

Eine anständige Lohnpolitik wird jedem verantwortungsbewußten Betriebsführer am Herzen liegen. Er wird nicht zulassen, daß durch Akkordreißerei und unrichtige Akkordberechnung Raubbau mit der Arbeitskraft getrieben wird, sondern er wird auf saubere Akkorde Wert legen.

Leistungslohn

Er wird vor allen Dingen auch bestrebt sein, die Idee des Leistungslohnes immer mehr zu verwirklichen und Lohnverbesserungen nach Leistungen vornehmen. Die Verelendung infolge der Fehler der Systemzeit hat dazu geführt, daß eine allgemeine Nivellierung der Löhne eintrat, die keine Rücksichtnahme auf die verschiedenen wirtschaftlichen Bedingungen der einzelnen Industriezweige kannte. Die Folge war, daß der Bedarfslohn, d. h. der Lohn, der nur den allerdringendsten Bedarf befriedigte, absolut in den Vordergrund trat auf Kosten des Leistungslohnes. Dies bedeutet in der Auswirkung eine Minderbewertung der Qualitätsarbeit. Je höher die Ausgaben für die nötigen Lebensbedürfnisse stiegen, desto geringer wurde die Spanne in der Lohnhöhe zwischen Qualitätsarbeit und einfacher Arbeit. Wir müssen aber hier Unterschiede schaffen, welche die Qualitätsarbeit belohnen und eine Lohnsteigerung nach dieser Richtung hin im Rahmen des Möglichen bewirken bzw. vorbereiten. Natürlich sind auch Zulagen für besonders schwierige und gefährliche Arbeit oder auch für Schmutzarbeit vorzusehen.

Ansporn zur Mitgestaltung der Arbeitsmethode

Einen Ansporn bietet auch die Auszeichnung besonderer Leistungen, z. B. wenn es einem Gefolgschaftsmitgliede gelingt, eine Verbesserung der Arbeitsmethoden vorzuschlagen oder Einsparung von Material herbeizuführen. Diese Leistungen auszuzeichnen heißt die Betriebsverbundenheit stärken und das Interesse am Betriebe und gleichzeitig den Leistungswillen erhöhen.

Arten der Gewinnbeteiligung

Der Steigerung der Lebenshaltung und der Erhöhung der Betriebsverbundenheit dient weiter die Gewinnbeteiligung. Für die Gewinnbeteiligung sind die mannigfaltigsten Formen schon erprobt worden.

So werden z. B. in einem Falle 7½ vom Hundert des Reingewinns des Unternehmens den im Laufe des Jahres beschäftigt gewesenen Angestellten und Arbeitern ausgezahlt. Als Reingewinn gilt hier der volle Bruttogewinn der Fabrik nach Abzug der Unkosten, Abschreibungen und an dritte Personen zu vergütende Zinsen, aber ohne Abzug eines Gehaltes und der Zinsen des Betriebskapitals des Fabrikinhabers. Die Verteilung erfolgt nach Maßgabe der gezahlten Arbeitslöhne. Der Betriebsführer nennt als Erfolge der Gewinnbeteiligung: Höheren Anreiz zur Arbeitssteigerung und zur sparsamen Verwendung von Materialien und Werkzeugen, Einsicht der Arbeiter in die Arbeit und Sorgen des Unternehmers, Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Stellung des Arbeiters. Eine andere Form der Gewinnbeteiligung sieht eine Staffelung je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit vor. Eine weitere Art der Gewinnbeteiligung, die gleichzeitig den Sparsinn anregt, ist die, daß Arbeiter und Angestellte die volle jährliche Dividende in Höhe ihres Sparbetrages erhalten. Manche Firmen ziehen vom Gewinn erst eine Risikoprämie ab und schütten dann einen gewissen Teil des Reinertrages an die Gefolgschaft aus. Auch die Beteiligung in Form von Kleinaktien, z. B. RM 50,— oder RM 100,—, ist hier und da eingeführt worden. Die zweckmäßigste Form der Gewinnbeteiligung dürfte jedoch die Ausschüttung von Weihnachtsgratifikationen in entsprechender Höhe sein, von Urlaubsgeldern, Feiertagsbezahlungen usw.

Erhöhter Kündigungsschutz

Das Gefühl der Betriebsverbundenheit wird auch vertieft durch die Gewährung eines verstärkten Kündigungsschutzes. Häufig ist es üblich, die Kündigungsdauer je nach der Zeitdauer der Zugehörigkeit zum Betriebe zu verlängern. Dieser erhöhte Kündigungsschutz nimmt die unnötige Angst vor dem Verlieren des Arbeitsplatzes (z. B. durch Jahresarbeitsverträge) und schafft eine feste Verbundenheit mit der Arbeitsheimat.

V. Wirtschaftspolitische Zielsetzung unter Berücksichtigung der Ziele der politischen Führung, insbesondere des Vierjahresplanes.

Zu den gehässigsten Zwecklügen, die die Neider und Feinde des Dritten Reiches ausstreuen, gehört die Behauptung, Deutschland sei außenhandelsfeindlich eingestellt. Die Unwahrheit dieser Behauptung ist leicht nachzuweisen.

Deutschland nicht außenhandelsfeindlich

Deutschland war und ist bereit, den Außenhandel weitestmöglich zu pflegen. Die Außenhandelserschwerungen sind nicht von Deutschland ausgegangen, sondern von den anderen Ländern. Wie bekannt, hat Deutschland mit am längsten am Prinzip der Meistbegünstigung festgehalten. Die Außenhandelserschwerungen der anderen Länder haben die mannigfaltigsten Formen angenommen. Denken wir an die Zollverordnungen Englands, die Kontingentierungen des Außenhandels in Frankreich, schließlich an die Währungsabwertungen und anderes mehr.

Selbstverständlich konnte das seiner Auslandsguthaben beraubte Deutschland, das durch Inflation und Tributerpressungen dem Weißbluten nahegebracht war, Außenhandel in der Hauptsache nur auf dem Wege des Austausches treiben. Aber hier fehlt es bei den meisten Staaten am guten Willen. Zu grimmig ist der Haß und zu stark der Einfluß von Judentum, Freimaurerei und Hochfinanz, dieser unheilvollen Dreieinheit, als daß demgegenüber die Interessen und die Wünsche der diesen dunklen Mächten unterworfenen Völker eine Rolle spielen könnten.

Die Devisenfrage

Deutschland, dem man die Kolonien unter nichtigen Vorwänden genommen hat, ist ein rohstoffarmes Land. Es ist ein Gebot der Lebensnotwendigkeit wie der Ehre, den uns aufgezwungenen Kampf um die Rohstoffreiheit zielbewußt und erfolgreich durchzuführen im Bewußtsein, daß dieser Kampf gleichzeitig ein Kampf um die nationale Unabhängigkeit ist.

Hier bieten sich den deutschen Betrieben ungeahnte Möglichkeiten! Beginnen wir mit einem Gebiet, das meist in seiner Bedeutung unterschätzt wird: dem „Kampf dem Verderb". Es können hier die Möglichkeiten nur stichwortartig erwähnt werden. Die Ursachen des Verderbs sind vielfache. Ein vermeidbarer Verderb kann eintreten durch falsche Behandlung eines Stoffes, durch falsche Lagerung, unsachgemäße Verarbeitung, besonders, wenn zu großer Aufwand getrieben wird mit seltenem Material. Vermeidbarer Verderb tritt insbesondere auch ein durch Unfälle (hier greift auch die Frage der Unfallverhütung ein), durch Brandunglücksfälle, durch Schädlingsfraß, durch Fäulnis, durch Rost und anderes mehr.

Auch die Abfall- und Altmaterialverwertung ist von entscheidender Bedeutung. Hier steht in erster Linie das Bestreben, die Menge der laufend entstehenden Altmaterialien und Abfälle zu vermindern, insbesondere das Entstehen unnötigen Abfalls zu vermeiden. Als zweiter Gesichtspunkt tritt hinzu die restlose Erfassung und zweckmäßige Verwertung aller anfallenden Altmaterialien und Abfälle. Denken wir an die Seifenrückgewinnung.

Vorbildlich sind die Musterbetriebe auch in der Schaffung und Erprobung neuer Werkstoffe, deren Zahl bereits außerordentlich groß ist. Denken wir an die neuen Treibstoffe, insbesondere an Schweröl und Dieselöl. Die Möglichkeiten der Verwendung neuer Werkstoffe sind mannigfaltig, z. B. von Kunstseide, Zellwolle, Vulkanfiber, Ersatz von Naturharz durch Kunstharz, die Verwendung von Buna an Stelle von Gummi usw.

Wenn solche Möglichkeiten systematisch und zielbewußt ausgenutzt werden, so kann eine bedeutende Einsparung von Devisen erfolgen, die in ihren Auswirkungen sehr rasch eine Steigerung unserer Lebenshaltung ermöglicht. Der vorbildliche Betriebsführer wird auch sein Augenmerk auf die Möglichkeiten der Ausfuhrsteigerung zu richten haben. Es kann uns hierbei mit stolzer Freude erfüllen, daß unsere neuen synthetischen Werkstoffe, wie z. B. gerade Kunstseide, sich eines steigenden Auslandsabsatzes erfreuen. Die zahlreichen Auszeichnungen deutscher Werkstoffe und Erzeugnisse auf der Pariser Weltausstellung beweisen, daß Deutschland hier an der Spitze marschiert und zeigen auch, wie die deutsche Wirtschaft der Boykotthetze deutsche Höchstleistungen und umwälzende Erfindungen entgegensetzt, und sich so mit steigendem Erfolge um Wiederherstellung des Vertrauens ausländischer Käufer zur deutschen Weltbestleistung bemüht. Die Devisenbeschaffung durch Ausfuhrsteigerung ist eine dankenswerte Auf-

gabe, der sich der vorbildliche Betriebsführer im Rahmen der ihm gegebenen Möglichkeiten mit allen Kräften und in immer steigendem Maße zuwenden muß.

✣

Es ist eine Fülle von Anregungen im Vorstehenden gegeben worden, die dem nationalsozialistischen Gestaltungswillen im Betriebsleben Raum geben.

Es ist sicher, daß eine ganze Reihe dieser Maßnahmen, die als Beispiele aufgeführt sind, einen starken Kostenaufwand verursachen und demnach nur von großen Betrieben übernommen werden können. Einen Werkarzt einzustellen, wird beispielsweise nur großen Betrieben möglich sein. Andere Möglichkeiten (z. B. Siedlungen) werden sich vorwiegend für auf dem Lande gelegene Betriebe ergeben. Für Ernährungs- und Lebensmittelbetriebe wird es leichter sein, den Betrieb in hygienisch einwandfreier Form zu erhalten, als beispielsweise für solche Betriebe, die ihrer Natur nach mit starkem Schmutzanfall verbunden sind, z. B. solche, die sich mit der Altmaterialverwertung befassen. Manche Fabrikationsvorgänge wiederum führen zur Entwicklung starker Hitze oder von Abgasen, wie Gießereien, chemische Fabriken usw. In jedem dieser angegebenen Fälle sind andersartige und z. T. vollkommen neue Wege im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beschreiten, die immer wieder die eigene Initiative von Betriebsführer und Gefolgschaft verlangen!

Es soll abschließend noch einmal betont werden, daß der Nationalsozialismus als lebensnahe und lebenswahre Weltanschauung der Praxis nahebleiben will. Die Lebensfähigkeit des Betriebes darf durch die Durchführung sozialpolitischer Maßnahmen nicht in Frage gestellt werden. Die dauernde Lebensfähigkeit des Betriebes bedeutet die Sicherung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsheimat, und bedeutet Erfüllung der wichtigen volkswirtschaftlichen Aufgaben, die jedem Betriebe im Daseinskampfe des deutschen Volkes gestellt sind. Das bedeutet, daß oberhalb der gesetzlichen Mindestbedingungen die sozialpolitischen Maßnahmen dort ihre Grenze finden müssen, wo die Lebensfähigkeit und die Wirtschaftlichkeit des Betriebes gefährdet wird. Es ist Aufgabe jeder Führerpersönlichkeit im Betriebsleben, diese Grenze zu erkennen, damit nicht gegebene Möglichkeiten ungenutzt bleiben; andererseits aber dürfen auch nicht die Möglichkeiten überschritten werden und damit unerwünschte Folgen eintreten für den Betrieb, wie für den Betriebsführer, die Gefolgschaft und die gesamte Volkswirtschaft.

Aus der Tatsache, daß sowohl Groß- als auch Mittel- und Kleinbetriebe ausgezeichnet worden sind, ergibt sich, daß nicht Geldaufwendungen als absolute Zahlen entscheidend sein können, auch nicht die Höhe des Umsatzes, oder die Wichtigkeit in der Rüstungsindustrie, oder die Bedeutung, die ein Betrieb etwa in der Nahrungswirtschaft hat. Eine solche Beurteilung würde dem nationalsozialistischen Geist widersprechen. Es ist ganz klar, daß ein Betrieb, der infolge besonders günstiger Verhältnisse dauernd sichere Gewinne erzielt, andere Möglichkeiten hat, als der Betrieb, der mit gewissen Schwierigkeiten, z. B. in der Rohstoffbeschaffung usw., zu kämpfen hat.

Leistungsbewertung ohne bürokratischen Schematismus

Deswegen kann keine öde Gleichmacherei der zahlenmäßigen finanziellen Aufwendungen, die man einfach zusammenzählt und vergleicht, den Maßstab dafür abgeben, welches nun der für die Auszeichnung würdigste Betrieb ist. Sondern es muß sowohl im Großbetrieb als auch im Mittelbetrieb geprüft werden: *Leistet der Betriebsführer auf dem Gebiete der praktischen Sozialpolitik das, wozu die besondere Lage und die besonderen Verhältnisse seines Betriebes ihn befähigen, nutzt er diese Möglichkeiten aus, sucht er nach neuen Möglichkeiten und setzt er diese neuen Möglichkeiten entschlossen in die Tat um?* Entscheidend

für die Leistungsbewertung ist der Geist, der die Betriebsgemeinschaft beseelt und aus dem heraus die Leistungen vollbracht werden.

Der neue Menschentypus

Als Grunderkenntnis für das Gelingen des Leistungskampfes ist immer wieder herauszustellen, daß die Erfüllung der Aufgaben, die jedem einzelnen schaffenden Menschen durch den Leistungskampf gestellt sind, einen neuen Menschentypus verlangen. Einen neuen Menschentypus als Betriebsführer und einen neuen Menschentypus als Gefolgschaftsmann.

Als Betriebsführer ist nicht mehr der vorbildlich, der kraft Erbes die Produktionsmittel, die Fabrik, besitzt, oder gar der, der ohne Rücksicht auf Volkskraft und Arbeitskraft, ohne Rücksicht auf die Notwendigkeiten der nationalen Wirtschaft nach möglichst hohem Gewinn strebt, sondern es muß an die Spitze treten der charakterlich und erbbiologisch Vorbildliche, der geeignet und bestrebt ist, wissensmäßig und willensmäßig die Wirtschaft auszurichten auf ihre höchste Aufgabe hin, Dienerin der Nation zu sein und die Bedarfsdeckung des Volkes zu gewährleisten. **Der nationalsozialistische Könner soll an die Front.** Somit beschränkt sich des Betriebsführers Aufgabe auch nicht darauf, den Betrieb zu organisieren und die Arbeiten einzuteilen, sondern er muß Menschenführer und als solcher vorbildlich sein, auf ihn muß sich das „Wir"-Denken des Betriebes ausrichten. Er soll nicht einem Wegweiser gleichen, der den Weg zwar zeigt, ihn aber nicht geht, vielmehr soll er voranschreiten in der Verwirklichung der Betriebsgemeinschaft! Der Arbeiter der Stirn und der Faust aber soll in sich selbst den letzten Rest von Fremdheit dem Betrieb gegenüber beseitigen, er soll im Betrieb seine Arbeitsheimat sehen, er soll die Aufgaben des Betriebes aber im höchsten Sinne zu seinen eigenen machen. Aus beiden aber soll sich die Betriebsgemeinschaft als unerschütterliche Trägerin deutschen Arbeits- und Gestaltungswillens formen. Aus einer Erkenntnis aber soll ihnen die höchste Kraft zu ihrem Werke werden: daß zum ersten Mal, seit es eine deutsche Geschichte gibt, die Kräfte der Nation in einer Hand zusammengeballt sind und einem Ziele zu dienen haben, der Ewigkeit des deutschen Volkes. Vorbei sind die Zeiten, da man in dem Wahn lebte, daß ein politisch ohnmächtiges Volk eine wirtschaftliche Blüte auf die Dauer erleben könnte. Vorbei ist der Wahn der „wirtschaftsfriedlichen Eroberung". Das Versailler Diktat und die Systemzeit haben allen mit brutaler Eindeutigkeit gezeigt, daß militärisch ohnmächtige Völker, umgeben von hochgerüsteten starken Nationen, ständig von der Ausbeutung bedroht sind; und die jüngste Vergangenheit bis zur Machtübernahme hat uns bewiesen, daß auch die wirtschaftliche Unabhängigkeit die Voraussetzung für das Bestehen eines Volkes sind. Wir begreifen heute das Wort Mussolinis, daß ohne wirtschaftliche Unabhängigkeit die politische Unabhängigkeit einer Nation in Frage gestellt ist und selbst ein Volk von großer militärischer Kraft zum Opfer einer wirtschaftlichen Blockade werden kann. Klar geworden ist uns auch, daß es ohne eine vernünftige pflichtbewußte Sozialpolitik weder eine Wirtschaftspolitik noch eine nationale Politik überhaupt geben kann. Gerade das Wissen um die Schicksalsgemeinschaft und die Sicherheit des völkischen Seins gibt den Bestrebungen auf allen Gebieten eine so ungeahnte Kraft.

Der Leistungskampf ist mit der erhabenste Ausdruck dieses neuen Denkens, weil er wie kaum anderes geeignet ist, den Alltag mit nationalsozialistischem Geiste zu durchdringen.

In dieser Reihe

„Sozialismus im Dritten Reich"

sind bisher folgende **10 Pfg.**-Hefte erschienen:

Heft 1: Dr. Fritz Mang:
I „Der deutsche Arbeiter — Schicksalsweg und Heimkehr"

Heft 2: Dr. Fritz Mang:
II „Der deutsche Arbeiter im Dritten Reich"

Heft 3: Heinrich Härtle:
„Der deutsche Arbeiter und die päpstliche Sozialpolitik"

Heft 4: Heinz Oskar Schaefer:
→ **„Praktischer Sozialismus — Querschnitt durch vier Jahre Aufbau"**

Heft 5: Hermann Textor:
„Die Arbeitspolitik im Dritten Reich. — Erhaltung und Förderung der nationalen Arbeitskraft"

Heft 6: Hermann Textor:
→ **„Soziale Selbstverantwortung — eine Forderung des Dritten Reiches"**

Heft 7: Dr. Erich Schlichting:
„Aus der Praxis des neuen Sozialrechts — Betriebsführer und Gefolgschaft im Urteil der Arbeitsgerichte"

Heft 8: Dr. Hanns Landes:
→ **„Der Leistungskampf der deutschen Betriebe"**

Umfang 32 Seiten — Weitere Schriften in Vorbereitung.

Vollständiges Schriften-Verzeichnis gern frei durch den Verlag

Durch jede Buchhandlung oder direkt vom Verlage zu beziehen
Propaganda-Verlag Paul Hochmuth, Berlin W 35, Kurfürstenstraße 151
Fernruf: 22 28 25 — Postscheckkonto: Berlin 129381